

CENTRO MILITARE DI STUDI STRATEGICI

**Rapporto di Ricerca
su**

**SOTTUFFICIALI DELLE FORZE ARMATE.
IDEE PROPOSITIVE
PER MIGLIORARNE IL RECLUTAMENTO,
LO STATUTO E LA CARRIERA**

TOMO II
della ricerca
"I volontari
a ferma prolungata
e i sottufficiali"

 **RIVISTA
MILITARE**

***RM* RIVISTA
MILITARE**

Direttore Responsabile

Pier Giorgio Franzosi



Proprietà letteraria artistica
e scientifica riservata

TIPOGRAFIA PAOLO GIANNINI

CENTRO MILITARE DI STUDI STRATEGICI

Rapporto di Ricerca
su

SOTTUFFICIALI DELLE FORZE ARMATE.
IDEE PROPOSITIVE
PER MIGLIORARNE IL RECLUTAMENTO,
LO STATUTO E LA CARRIERA

TOMO II
della ricerca
"I volontari
a ferma prolungata
e i sottufficiali"

 **RIVISTA**
MILITARE

**Rapporto di Ricerca
su**

**SOTTUFFICIALI DELLE FORZE ARMATE.
IDEE PROPOSITIVE
PER MIGLIORARNE IL RECLUTAMENTO,
LO STATUTO E LA CARRIERA**

TOMO II
della ricerca
"I volontari
a ferma prolungata
e i sottufficiali"

MICHELE MAROTTA

AVVERTENZA

Allo scopo di rendere il testo più stringato si sono utilizzate le abbreviazioni sottoindicate o quelle comuni in letteratura (per es.: cfr. per «confronta»; M.E. per «Medio Evo», ecc.).

U	= Ufficiale, ufficiali
S	= Sottufficiale, sottufficiali
A.S.	= Allievo sottufficiale; allievi sottufficiali
Cmt	= Comandante
U m	= Ufficiale medico
T.S.	= Titolo di studio
VFP	= Volontari a ferma prolungata
FVR	= Ferma volontaria rafferzata
T.E.	= Trattamento economico
Q	= Quadri
Q.P.	= Quadro permanente
E	= Esercito
M	= Marina Militare
c	= Casi
IGP	= Corso di istruzione generale professionale
P	= Corso di perfezionamento

* * *

Hanno collaborato alla ricerca: Alessandro Gobbicchi, Gemma Marotta, Giovanna Pagano. *La stesura computerizzata del testo e la costruzione dei grafici sono dovuti a:* Virginia di Nicola e Giuseppe Grossi.

INDICE

Sommario	11
Summary	15
Capitolo I. <i>I sottufficiali nelle formazioni militari: cenni storici</i> . .	21
1. Formazioni militari e sottufficiali nel mondo antico	21
2. Centurioni, «Principales» ed «Immunes» nelle legioni	23
3. I Sottufficiali nell'età moderna e contemporanea	24
4. La categoria nel <i>Libro Bianco. Modello di Difesa</i> (1991)	27
Capitolo II. <i>Sintesi quantitativa di alcuni dei «caratteri» e delle opinioni dei sottufficiali partecipanti ai colloqui di gruppo</i> . . .	29
1. Provenienza regionale e titoli di studio	29
1.1. Provenienza regionale	29
1.2. Titoli di studio	35
2. Appartenenza di classe	36
3. Sui canali informativi circa la carriera militare	36
4. Motivi della scelta	37
5. Trattamento economico: grado di soddisfazione	38
6. Formazione ed addestramento	39
Capitolo III. <i>Sintesi qualitativa delle opinioni e percezioni raccolte dai Sottufficiali attraverso i colloqui e dei punti di vista espressi da alcuni Ufficiali del Q.P. e dalle «Rappresentanze»</i> .	47
1. Generalità	47
2. Sulle aspirazioni	48
3. Titoli di studio di accesso alla carriera. Selezione e visita medica .	49
4. Osservazioni sul trattamento economico	50
5. «Formazione» e «Addestramento»	52
6. Specializzazione ed impiego. Corsi IGP	53
7. Opinioni e suggerimenti sulla carriera. Note caratteristiche e valuta- zioni. Legge 212/1983	54
8. Soddisfazione «morale» e valorizzazione del «sé»	56
9. Attività culturali e sportive	57
10. Comportamenti devianti. Raccomandazioni	58
11. Rapporti con superiori, pari grado ed inferiori. Senso di apparte- nenza ad una struttura protettiva	59
12. Sostegno psicologico. Rappresentanza	62

Capitolo IV - <i>Indicazioni propositive conseguenti all'indagine</i> . . .	65
1. Sulla politica d'impiego nel reclutamento dei Sottufficiali . . .	66
1.1. Coincidenza tra specializzazione ed impiego	66
1.2. Conformità tra aspirazioni ed esperienze militari	66
1.3. Valorizzazione del «Sé»	68
1.4. Soddisfazione «morale»	68
1.5. Osservazioni	68
1.6. Suggerimenti «propositivi» per la politica d'impiego . . .	72
1.6.1. Trattamento economico e fasi della carriera	72
1.6.1.1. «Lealtà» nella propaganda	72
1.6.2. Carriera amministrativa e carriera gerarchica	73
1.6.3. Promozione e T.E. del grado superiore a fine carriera . .	73
1.6.4. Innovazioni incentivanti. Durata della «formazione». Promo- zione al grado di sergente	74
1.6.5. Avanzamento	74
1.6.6. Immissione nel ruolo degli ufficiali	75
1.6.7. Commissioni di esami. Ausiliaria	75
1.6.8. Proposte di legge e disegni di legge	76
1.6.8.1. Titolo di studio. Transito negli ufficiali. Indennità di volo .	76
1.6.8.2. Promozione alla cessazione dal servizio	76
1.6.8.3. Titolo di studio di scuola media di secondo grado. Elimina- zione di forme di precariato	77
1.6.8.4. Ancora sul passaggio nella categoria degli ufficiali	77
2. Impatto dell'attività promozionale per incentivare i reclutamenti .	78
2.1. Inefficacia attuale dell'attività promozionale tramite i «mass me- dia»	78
2.2. Validità della propaganda orale. Affissioni	79
2.3. «Attrazione professionale»: canale di reclutamento	79
2.4. Possibile verifica dell'impatto dell'attività promozionale . . .	80
2.5. Ancora sulla veridicità della propaganda	80
2.6. Propaganda indiretta	81
3. Impatto dell'attività formativa ed addestrativa sia nel campo dell'im- piego, sia nel settore del reimpiego nella vita civile	82
3.1. Attività formativa e addestrativa	82
3.2. Equipollenza	82
3.2.1. Diploma tecnico per i sottufficiali	83
3.3. Corsi I.G.P. (Istruzione Generale Professionale)	84
3.4. Specializzazioni ed aggiornamenti	85
3.5. Reimpiego dei sottufficiali nella vita civile	86

3.6. Addestramento all'impiego delle armi individuali	86
3.7. Suggestori per incoraggiare i sottufficiali agli studi	87
4. Elementi di specularità tra i risultati della ricerca e le notazioni del CO.CE.R. dell'Arma (Verbale 750/1989)	88
4.1. I documenti delle «rappresentanze» come fonti conoscitive	88
4.2. Esemplarità delle notazioni del Co.Ce.R. dell'Arma	89
4.3. «Rispecchiamento» delle posizioni	90
4.4. Suggestori vari	91
Capitolo V - <i>Il «Group World» dei sottufficiali: fisionomia e singolarità</i>	93
1. Premessa (Gemma Marotta)	93
2. Gli intervistati come «testimoni» significativi della propria condizione	94
3. Propensione al mutamento ed atteggiamenti di «difesa collettiva» .	95
4. Interazione operativa tra «difesa», «fuga nel passato» e nella «virtù»	96
5. «Silenzi» e «confusione di ruolo». «Risonanza» e leadership	97
6. «Group world», valori e sentimenti di appartenenza	98
Appendice n. 1 - <i>Modalità delle visite. Quadri riassuntivi</i>	103
Appendice n. 2 - <i>Notizie di carattere generale</i>	107
1. Informazioni di carattere generale sui sottufficiali dell'Esercito	107
1.1. Iter formativo	107
1.2. Provenienza geografica dei Sottufficiali ammessi ai corsi presso la Scuola Allievi Sottufficiali di Viterbo	110
1.3. Consistenza dei diplomati tra i corsisti	110
1.4. Specializzazioni ed attestati professionali	111
2. Informazioni di carattere generale sui Sottufficiali di Marina	112
2.1. Iter formativo	112
2.1.1. Formazione.	113
2.1.2. Corsi e tirocini. Scopi, durata, materie di studio	114
2.2. Notizie sulle professioni dei padri. Situazione ed impiego delle varie categorie. Attestati professionali ed equivalenze	116
3. Informazioni di carattere generale sui sottufficiali dell'Aeronautica	117
3.1. Iter formativo	117
3.1.2. Iter formativo dell'allievo sott.le del corso normale	118
3.1.3. Iter formativo dei volontari a ferma prolungata	119
4. Breve commento ai dati storici forniti dall'A.M.	121
Appendice n. 3 - <i>Annessi (tabelle, allegati e schede) all'appendice n. 2</i>	125
1. Scuole di specializzazione dell'Esercito	126

2. Scuole e centri di addestramento della Marina Militare	127
3. Scuole di specializzazione/qualificazione A.M. per Sottufficiali AA risp.	128
4. Disciplina delle equivalenze degli attestati professionali e delle specializzazioni acquisite presso la M.M.	129
5. Disciplina dell'equivalenza degli attestati professionali e delle specializzazioni acquisiti presso le FF.AA. (A.M.)	131
A. Dati salienti del programma (A.M. Caserta)	135
B. Dati salienti del programma afferenti la fase tecnico-professionale (Scuola S. Caserta, F.V.R.)	136
C. Dati salienti del programma afferente la fase cultural-militare	137
D. Dati salienti del programma istituzionale dei sergenti F.V.R. (Scuola S. Caserta)	137

SOMMARIO

1. PREMESSA

La ricerca si è posta ad obiettivo l'esame dello status dei sottufficiali delle tre FF.AA. al fine di suggerire possibili provvedimenti onde migliorarne il reclutamento.

Si è trattato perciò di: raccogliere elementi conoscitivi sulle politiche d'impiego della categoria; appurare l'efficacia promozionale delle attività rivolte ad incentivare i reclutamenti; determinare la proficuità della formazione e dell'addestramento ai fini istituzionali ma anche in vista di un eventuale reimpiego dei sottufficiali nella vita civile.

2. METODOLOGIA

Sotto il profilo metodologico si è privilegiato l'uso del colloquio-intervista per «decurie» di sottufficiali (scelti a sorte, tra i presenti, in quattro Enti dell'Esercito, due della Marina e due dell'Aeronautica) così da raccogliere dagli stessi protagonisti elementi conoscitivi e valutativi. I colloqui sono stati integrati da incontri con i Comandanti, con i Co-bar e con alcuni ufficiali (cappellano, medico, consigliere, comandante di reparto) così da disporre di uno spettro per quanto possibile ampio di informazioni.

3. SINTESI QUANTITATIVA E QUALITATIVA DEI RISULTATI CONSEGUITI

Dopo un breve excursus storico sulla presenza in ogni forza militare organizzata di livelli gerarchici intermedi tra ufficiali e truppa (con compiti di comando, addestramento o con speciali competenze) si dà

conto dei risultati conseguiti sulla base degli incontri e dei colloqui di cui si è detto.

3.1. Vocazioni e motivazioni. Canali informativi. Formazione e addestramento

Le scelte, con flussi in forte prevalenza dal Mezzogiorno, per la carriera emergono promosse da vocazioni per la vita militare ma anche dal desiderio di conseguire una sistemazione lavorativa dignitosa e, specie all'inizio, relativamente ben retribuita. Particolarmente soddisfatti gli A.S. ed i sottufficiali più giovani. L'influenza dell'«attrazione professionale» ha anche un non trascurabile peso.

* * *

Contrariamente alle attese, le attività promozionali tramite i mass media emergono come di un'efficacia assai debole, mentre canali informativi realmente operanti appaiono i bandi di concorso e, principalmente, la trasmissione «orale» delle informazioni.

* * *

Nelle tre FF.AA., formazione ed addestramento vengono percepiti come ottimali presso le Scuole (e, in generale, nelle specializzazioni conseguite) nei periodi iniziali della vita militare. Lacunosi e talora carenti i processi di aggiornamento e di «educazione permanente» successivi per la non piena disponibilità di «sistemi», d'arma o di altra natura, non obsoleti e corrispondenti a quelli in dotazione ai reparti ed ai mezzi navali ed aerei. In qualche caso, il personale docente non appare, come competenza, all'altezza dei propri compiti.

3.2. Specializzazioni ed impiego. Corsi. Valorizzazione del «Sé». Disimmetrie.

L'impiego dei sottufficiali corrisponde, per lo più, alle specializzazioni acquisite; la «job satisfaction» è, anche per ciò, nella maggio-

ranza del casi, elevata e con essa la soddisfazione morale tanto che, in prevalenza, gli appartenenti alla categoria riaffronterebbero la carriera; essi si autocollocano nella classe media o nella medio-alta. Ritengono poi di poter agevolmente, ove necessario, inserirsi in attività civili.

* * *

Non mancano ulteriori note da «Cahiers de doléances» che si dispongono in un ampio ventaglio. Sotto il profilo economico si lamenta l'appiattimento delle retribuzioni, adeguate all'inizio ma con debole sviluppo in relazione alla carriera ed all'anzianità di servizio. Si vorrebbe poi, come per gli ufficiali, una promozione «alla vigilia» ai fini pensionistici, e così l'eliminazione di ogni disimmetria con la categoria superiore per il lavoro straordinario ed alcune indennità.

Posizioni critiche affiorano sulle procedure di «selezione attitudinale» e sulla pratica, ritenuta assai diffusa, delle raccomandazioni.

* * *

I corsi di aggiornamento andrebbero resi più frequenti e non rigosamente valutativi, come l'I.G.P.; se tali, con maggiori garanzie di obiettività nei giudizi.

L'antagonismo latente, ancorché blando, verso gli ufficiali, investe anche il problema delle strutture di «tempo libero», di intrattenimento e di svago: non dovrebbero esservi differenze nei circoli, nelle mense ed in tutte quelle attività non inerenti al «servizio» in senso stretto.

* * *

Il titolo di studio richiesto si configura troppo modesto; si suggerisce di portarlo al livello di scuola media superiore, o di frequenza all'ultimo anno, e di riconoscere ai sottufficiali un «diploma» parificato al predetto titolo, dopo il superamento dell'iter formativo e di specializzazione.

Si stigmatizza, come fattore disincentivante, il fatto che non tutti i sergenti idonei transitino in servizio permanente, a differenza degli accademisti.

4. INDICAZIONI PROPOSITIVE. CARRIERA. PROPAGANDA. INCENTIVI AGLI STUDI

In relazione alle opinioni emerse vengono avanzate alcune indicazioni propositive rivolte ad appagare i «desiderata» dei sottufficiali e perciò atte ad incentivarne il reclutamento. Esse concernono la politica d'impiego, il trattamento economico, la promozione «alla vigilia», le fasi della carriera. Si raccomanda il transito in servizio permanente di tutti gli idonei e si suggeriscono facilitazioni per il passaggio nella categoria degli ufficiali.

L'inefficacia della «propaganda» per gli arruolamenti implica il ricorso a modalità diverse, da sperimentare (ricerche «pilota») in ambiti limitati, prima di estenderle, così da garantire un rapporto ottimale «costi-benefici».

* * *

Tenendo anche conto delle relazioni di accompagnamento a proposte o disegni di legge di parlamentari e di altri documenti (Co.Ce.R.), si sostiene l'opportunità di istituire un «diploma tecnico» per i sottufficiali, di modificare i tempi dei corsi I.G.P., di porre in essere norme incentivanti al conseguimento di diplomi di scuola media superiore o di laurea.

5. IL «GROUP WORLD» DEI SOTTUFFICIALI. APPENDICI.

La ricerca ha posto in evidenza alcune singolarità del «group world» dei sottufficiali, testimoni significativi della propria condizione con propensione al mutamento ma con valori «forti» e spiccati sentimenti di appartenenza.

* * *

In appendice si riferisce, infine, sinteticamente, sui risultati delle visite; se ne specificano le modalità; si danno, per Forza Armata, utili notizie discorsive o statistiche.

SUMMARY

1. INTRODUCTION

The aim of the research was to examine the status of noncommissioned officers in the three branches of the armed forces for the purpose of proposing measures that might improve recruitment.

The effort, therefore, involved: collecting information on the policies of assignment applied to this category; determining the effectiveness of promotional activities designed to provide incentives for recruitment; gauging the fruitfulness of instruction and training, not only for institutional purposes, but also with an eye towards the eventual reinsertion of non-commissioned officers into civilian life.

2. METHODOLOGY

In terms of methodology, emphasis was given to the use of dialogues-interviews performed with sub-groups of noncommissioned officers (chosen at random, from among those present in four organs of the army, two of the navy and two of the air force) so as to gather from the same subjects the various elements to be used for the purposes of information and evaluation. The dialogues were supplemented by encounters with the commanding officers, with the rank-and-file representation committees and with a number of officers (chaplain, medical officer, counselor, unit commander) in order to obtain as wide a spectrum of information as possible.

3. QUANTITATIVE AND QUALITATIVE SUMMARY OF THE RESULTS OBTAINED

After a brief historic review regarding the presence in every organized military force of intermediate hierarchical levels between officers and troops (with responsibility for command and training, or with special areas of authority), an accounting is given of the results obtained through the encounters and the dialogues mentioned earlier.

3.1. Vocation and motivation. Channels of information. Instruction and training

Those choosing the military as a career, the large majority of whom come from Southern Italy, are shown to be motivated by a vocation for the military life, but also by the wish to enter into a dignified line of employment that, especially in the early stages, is relatively well—paid. The cadets and the younger non—commissioned officers appear particularly satisfied on this count. Nor can the influence of the «professional attraction» be neglected.

* * *

Contrary to what would be expected, promotional activities carried out through the mass media prove to have a very low level of effectiveness, while the channels of information that offer the best results are the announcements of competitions for entry into military service, together with «word of mouth» transmission of information.

* * *

In the three branches of the armed forces, the instruction and training offered in the military schools (and, generally, in the specializations reached) during the initial periods of military life are judged to be excellent. On the other hand the subsequent processes of up-dating and «continuing» education are held to be incomplete and at times sub-standard on account of the less than full availability of «systems» — both arms systems and other types — that are not ob-

solete and which correspond to those supplied to military units, as well as to naval vessels and aircraft. In some cases the teaching personnel do not appear to possess the skills necessary for their assigned tasks.

3.2. Specializations and assignment. Courses. Self-improvement. Incongruencies

For the most part the assignments given non-commissioned officers correspond to the specializations they have reached; this is one of the reasons why job satisfaction, as well as morale, are quite high, to the point where most of the individuals in the category would choose the same career again; they classify themselves as belonging to the middle to upper-middle class. They feel that, were it to be necessary, they could easily find a position in the civilian world.

* * *

There does exist a «Cahiers de doléances» that covers a wide range of issues. In economic terms, there is dissatisfaction over the way the pay curve flattens out. Though adequate at the beginning, it grows little in relation to career advancement and seniority. The awarding of «final-hour» promotions for the purpose of calculating pensions — a practice from which officers now benefit — is called for by non-commissioned officers as well, along with the elimination of all incongruencies vis à vis the higher ranks in terms of overtime work and a number of allowances.

Criticism is also voiced regarding procedures of «attitudinal selection», as well as the use of political and other connections in career advancement, a practice held to be widespread.

* * *

Continuing-education courses should be offered more frequently, and not strictly on an evaluational basis, as with the I.G.P.; when held, the resulting judgements should ensure a greater degree of objectivity.

The latent, though innocuous, antagonism towards officials also regards the issue of structures for «free time», entertainment and leisure: there should be no differences between the different clubs and cafeterias, or any of the activities that do not strictly involve «on-duty» service.

* * *

The minimum required education level is judged to be too low; it suggested that the level be raised to a high school diploma, or to attendance of the last year of high school, and that noncommissioned officers be granted a «diploma» equivalent to the aforementioned scholastic title once they have passed their course of training and specialization.

An element singled out as damaging to morale is the fact that not all qualified sergeants are placed in permanent service, unlike students of the academies.

4. PROPOSALS FOR THE FUTURE. CAREER. PROPAGANDA. INCENTIVES TOWARDS STUDY

On the basis of the opinions gathered, a number of proposals are made for the future in the interests of satisfying the «wish-list» of non-commissioned officers and thereby providing incentives for enrollment. These proposals regard assignment policy, economic compensation, «final-hour» promotions and career phases. It is recommended that all qualified individuals be placed in permanent service, and that steps be taken to facilitate promotion into the officer category.

The ineffectiveness of enlistment «propaganda» points to the need for different approaches, to be experimented («pilot» research) on a small scale before being expanded, so as to guarantee the best possible «cost-benefit» ratio.

* * *

Taking into account the reports accompanying proposals and legislative bills presented by various members of Parliament, together

with other documents (Central Committee of Representation), it is held that a «technical diploma» should be established for non-commissioned officers; in addition, the time periods for the I. G. P. courses should be modified, and measures should be implemented to provide incentives for the earning of high-school diplomas or university degrees.

5. THE «WORLD GROUP» OF NON-COMMISSIONED OFFICERS. APPENDICES

The research highlighted a number of unique characteristics of the «world group» of non-commissioned officers, who proved to be acute observers of their own condition, with a propension towards change, but also a set of «deeply-held» values and a strong sense of belonging.

* * *

Finally, the appendices provide a synthetic illustration of the results of the encounters; the procedures are specified, and useful information — presented in both written and statistical form — is given for each branch of the armed forces.

Cap. I

I SOTTUFFICIALI NELLE FORMAZIONI MILITARI: CENNI STORICI

1. FORMAZIONI MILITARI E SOTTUFFICIALI NEL MONDO ANTICO. - 2. CENTURIONI, «PRINCIPALES» ED «IMMUNES» NELLE LEGIONI. - 3. I SOTTUFFICIALI NELL'ETA MODERNA E CONTEMPORANEA. - 4. LA CATEGORIA NEL *LIBRO BIANCO. MODELLO DI DIFESA* (1991)

1. FORMAZIONI MILITARI E SOTTUFFICIALI NEL MONDO ANTICO

La categoria dei sottufficiali, a ripercorrerne sia pure sommariamente la storia nelle istituzioni e nell'organica militari, si è sempre differenziata, più o meno nettamente, da quella degli ufficiali e della truppa con però, quasi sempre, aperture al passaggio nello strato superiore, per lo più limitato ai suoi primi gradi.

Non mancano, in alcune formazioni terrestri e navali, esempi di fasce intermedie, come per i «centurioni» nelle forze romane, dalla collocazione non netta e così attribuibili alle due categorie.

In ogni luogo e tempo, in presenza di forze organizzate e strutturate, si è avvertita la necessità di demoltiplicare le funzioni di comando, di affidare compiti tecnici a specializzati e di fiducia a «cariche speciali», ponendo in essere, nella gerarchia, livelli intermedi corrispondenti agli odierni sottufficiali.

Nei sistemi militari in cui le funzioni di comando sono state riservate, «ascritte», ad appartenenti a classi elevate, per censo o nobiltà o in altro modo distinte, la presenza di sottufficiali si è delineata tanto più necessaria quanto più rigido il sistema, onde garantire

nella guida dei gregari e nelle altre attività militari, con la competenza, un'adeguata esperienza.

* * *

Nell'esercito permanente dell'Egitto, «Nuovo Impero», ad es., rigidamente inquadrato in truppe destinate alla difesa di posizioni fortificate, di confine, ed in forze mobili, suddivise in due scacchieri, dell'Alto Egitto e del Delta, se ne ha la presenza, con compiti di comando, nei presidi minori, o come responsabili dell'impiego dei carri da guerra già largamente in uso. Non mancano specialisti nelle opere di fortificazione e nella costruzione e manutenzione dei mezzi e delle armi.

Tra i bellicosi Assiri, dall'esercito nazionale misto, di leva e di volontari, sono presenti in buon numero, specialmente tra i volontari da cui poi vengono in parte tratti, in vista di grandi operazioni, per l'inquadramento (mobilitazione) degli obbligati; si tende ad affidare loro, come oggidì, i costosi carri da guerra e la responsabilità di alcuni servizi o specialità come nelle avanzate tecniche ossidionali, sotto la direzione di architetti.

La struttura delle forze ebraiche nella riorganizzazione operata da Davide, sul modello mosaico, implica unità di ampiezza crescente, di dieci, cinquanta, cento e mille uomini, con una corrispondente gerarchia di sottufficiali, per i corpi di dieci e cinquanta elementi, e di ufficiali.

Suddivisioni analoghe si hanno nelle armate persiane degli Achemenidi, costruite con il criterio decimale su divisioni di diecimila uomini, reggimenti di mille, compagnie di cento, su decurie affidate a sottufficiali.

Sparta introduce una rigida gerarchia, polemarchi, locaghi, penteconteri, con sottufficiali al comando dell'enomotia, unità minima di 32-36 uomini. I duemilacinquecento Mirmidoni di Achille, suddivisi in corpi da cinquecento guerrieri, vedono i gruppi minori di dieci o cinquanta uomini, affidati a sottufficiali.

L'essenzialità dell'anello «sottufficiali» tra la truppa ed i comandanti emerge con tutta evidenza nella ristrutturazione, voluta da Alessandro (335 a.C.), dell'esercito greco-macedone. Per quanto qui si tratta (sorvolando sulla divisione delle fanterie in pesante, opliti, leg-

gera, psiliti, mista, peltasti, con armamento differenziato, e della cavalleria in catafratti e sarissofori) è d'interesse notare come il «sintagma» e cioè la formazione base da combattimento degli opliti, costituita da un quadrato con sedici file di sedici uomini (in tutto 256) vedesse ogni «locos», o fila di sedici, ed ogni dilochia (due locos) comandati da sottufficiali che, in certi casi, assumevano anche la responsabilità di quattro (tetrarchia) ed otto (tessiarquia) «locos». Altrettanto essenziale la loro presenza nelle formazioni dei peltasti (ecatontarchia: 128 uomini, su 16 file di 8 uomini); meno tra gli psiliti operanti a nuvola senza una struttura determinata.

Le unità falangistiche (su di un organico di sedici sintagmi, se elementari o, se complesse, di una falange elementare rinforzata da sedici ecatontarchie, da psiliti e da un epitagma di cavalleria) s'imperniano dunque su sottufficiali. Nell'unità minima della cavalleria, che è l'«ila», su sessantaquattro cavalieri (otto per otto, oppure sedici per quattro) si hanno non meno di quattro sottufficiali.

2. CENTURIONI, «PRINCIPALES» ED «IMMUNES» NELLE LEGIONI

Portandosi su di una tradizione militare più vicina alla nostra, e cioè sulla struttura manipolare romana o su quella riordinata da Augusto (16 a.C.), si ha un corpo di ufficiali reclutato dalla nobiltà e dall'ordine equestre, con il rischio però di affidare truppe a persone inesperte, almeno all'inizio.

Roma rimediava istituendo la figura dei «centuriones» (sessanta per legione, due per manipolo) con il compito di addestrare gli uomini, di mantenere la disciplina, di condurre i legionari al combattimento. Essi svolgevano le funzioni ora affidate ai subalterni ma erano considerati sottufficiali perché scelti per merito, dai tribuni, tra la truppa. Potevano conseguire il grado di centurioni primipili e di «praefectus castrorum»; pervenivano talvolta fino al tribunato militare.

Come simbolo, e strumento, del loro potere disciplinare portavano il «vitis», bastone di tralcio; si avvalevano di sottufficiali divisi in due categorie, dei «principales» («imaginifer cohortis», «signifer»,

«optio», «tesserarius» di una centuria; «optio», «vexillarius», «duplicarius» e «sesquuplicarius» di una turma) e degli «immunes», corrispondenti alle attuali cariche speciali (per es.: «cornicularius», «actarius», «librarius», «beneficiarius», «mensor», «medicus», «custos armorum», «curator», ecc.).

La coorte «peditata» aveva 19 «principales» di inquadramento (più numerosi nell'«equitata», su una forza da 400 a 600 uomini) e non pochi «immunes», cosicché nell'insieme si può calcolare una media di un S ogni 10 uomini.

In sostanza, allora come ora, i S erano considerati dai condottieri (Cesare, prima di Augusto, se ne occupa, apprezzandoli, sul campo e nelle sue opere) come una colonna portante delle forze: per l'addestramento, per il comando di gruppi minori, per la loro idoneità a sostituire gli ufficiali caduti in combattimento, o non in grado di espletare le proprie funzioni.

Roma ne agevolava, come si è accennato, il passaggio ai ranghi più elevati se in presenza di doti eccezionali organizzative o in combattimento.

3. I SOTTUFFICIALI NELL' ETÀ MODERNA E CONTEMPORANEA

La figura dei sottufficiali si affievolisce nel M.E. per la feudalizzazione delle forze; se ne ha tuttavia traccia nei capi delle «masnade» feudali. Riappaiono nella riforma di Carlo VII (1439) che struttura il suo esercito in quindici compagnie di cento «lance», ognuna su sei uomini a piedi ed otto a cavallo con sottufficiali responsabili. Su di essi si basano poi i reparti minori delle «compagnie di ventura».

La centralità dei S, comunque etichettati, si riafferma negli eserciti e nelle flotte dell'età moderna per esplodere con la Rivoluzione francese (e più di recente con la sovietica) allorché l'espatrio di un gran numero di U regi, l'eliminazione fisica di una parte di essi, talvolta il passaggio al nemico (con le forze dell'«emigrazione»), in uno con la leva in massa, resero indispensabile la creazione, pressoché ex novo, di quadri ad ogni livello. Le normative rivoluzionarie che prevedevano, specie nel periodo giacobino, l'elezione dei S e degli U fino

ai comandanti di battaglione, l'inserimento nelle «semibrigate» di reparti di volontari, con ufficiali eletti traendoli anche dalla truppa, portarono ad una rapida e folgorante carriera dei S più capaci e fortunati; alcuni di essi pervennero poi fino al grado, massimo, di «maresciallo» nell'epoca napoleonica.

Con il riordinamento, seguito alle campagne del 1848-49, dell'esercito piemontese si decise di riservare un terzo dei posti da U ai S e ciò anche allo scopo di evitare un reclutamento tra giovani di famiglie prive di tradizione militare (F.L. ROGIER, *La R. Accademia militare di Torino. Note storiche 1816-1870*, Torino, 1916). Ci fu anche chi proponeva di reclutare gli U esclusivamente dai S (C. CORSI, *Dell'esercito piemontese e della sua riorganizzazione. Ragionamento*, Torino, 1851). Più tardi, nella trasformazione dell'armata sarda nell'esercito italiano, il contributo più consistente al rafforzamento numerico del corpo degli U venne dai S.

I quadri relativi, già tenuti in gran conto da Federico II ed apprezzati dal Clausewitz, hanno poi costituito l'ossatura (Napoleone li definiva «spina dorsale» degli eserciti) delle forze di terra e di mare sia nelle armate prussiane e poi germaniche fino alla II guerra mondiale, e cioè nell'organica secondo il modello prussiano, sia in quelle francesi. Così in Italia, tanto che se ne sono occupati a fondo gli scrittori di temi militari (tra cui, con il Morselli, il Mosca) ed i legislatori come emerge ampiamente dalle dotte rassegne dell'Ilari e da altri studi.

Le armate sovietiche, vittoriose nel secondo conflitto, si avvalsero largamente dell'inquadramento di ex S sia nella riorganizzazione seguita alla «Rivoluzione di Ottobre», e cioè nel modello ideato dal Trotskij, sia nei decenni successivi facendoli talora assurgere fino al rango di comandanti di Armata e di gruppi di Armate, sia pure dopo essere stati aggiornati in prestigiosi istituti militari come l'Accademia Frunze.

Non è necessario accennare alle funzioni di «leader» assunte dai S nei movimenti di liberazione e nella guerra partigiana, per rendersi conto come da essi siano traibili, in emergenza, quadri di ogni rango, finanche nelle squadre navali, com'è di fatto accaduto nelle flotte sovietiche, dopo il 1917, a seguito dell'ammainamento della bandiera zarista.

In Italia nel corso della I guerra mondiale, in vista dei servizi resi al fronte, venne introdotto il grado di «Aiutante di battaglia».

* * *

In tutte le F.A. del mondo, al presente, si prevede e si incoraggia il transito dei migliori S nella categoria degli U. In generale, le questioni che li riguardano, reclutamento, avanzamento e trattamento, sono state sempre oggetto della necessaria attenzione; al di là dei meri aspetti economici, valgono ad indirizzare verso la carriera giovani dotati e a far mantenere poi un tono di vita decoroso.

Studiare le condizioni di vita e di status dei S, favorirne la carriera e, sommamente, prefigurare le modalità attraverso cui arricchire i Q.U. con i migliori di essi, sembra essere non un mero esercizio teorico ma una componente non secondaria dei «metodi», cioè delle vie, attraverso cui rendere più efficienti le FF.AA. esaltandone altresì l'«efficacia» in situazioni di emergenza.

* * *

La numerosità complessiva dei S per le tre FF.AA., con esclusione dell'Arma dei Carabinieri (con da sola, nel 1991: 6.987 S nella I Divisione, 7.570 nella II e 6.897 nella III), presenta una dotazione tabellare di 27.700, 16.500 e 34.900 posti rispettivamente per l'E, l'A e la M con carenze organiche, corrispondentemente, di 676, 1.518 e 4.387 unità (dati 1990) alle quali si è provveduto parzialmente con richiamo di personale in congedo. Nella stessa Arma dei Carabinieri su di un organico di 25.200 S vi sono posti vacanti per oltre 1.200, in parte ricoperti attraverso il richiamo (I.P.D. 4,1991).

A titolo di informazione supplementare è opportuno ricordare come la G.d.F. presenti un organico di 18.031 S dei quali 16.443 del contingente ordinario e 1.588 del contingente di mare. Dai dati a disposizione (ivi, p. 93) risulterebbe una presenza di S effettivi superiore all'organico per 418 unità.

Lo studio dei problemi della categoria, sia da un punto di vista conoscitivo e scientifico, nel quadro della sociologia delle professioni e delle organizzazioni, sia per il suo peso nel sociale, si presenta con una sua corposità dal momento che i S rappresentano una massa di oltre 115.000 persone, insieme tanto più imponente ove si volesse tener conto che, dal punto di vista dello status e della mentalità, nel

l'Arma dei CC e nella G.d.F., il corpus dei militari di rango più basso è assai vicino, fin quasi ad identificarvisi, a quello dei S.

I 115.000 S, a parte ogni considerazione sulla loro indubbia utilità sociale, costituiscono con le loro famiglie un non trascurabile elemento anche dal punto di vista elettorale; corrispondono da soli alla popolazione di un medio capoluogo di provincia.

4. LA CATEGORIA NEL LIBRO BIANCO. MODELLO DI DIFESA (1991)

Il «Libro Bianco» (*Modello di Difesa. Lineamenti di sviluppo delle FF.AA. negli anni 90*, Roma, M.D., Ottobre 1991) si occupa solo marginalmente dei S nella sez. IV della pt. II ed in pochi altri punti.

Riferendo su «La struttura del personale», prevede una forza, nel «modello sufficiente», per le tre FF.AA. (esclusi Carabinieri e G.d.F.) di 66.000 S in spe ai quali vanno aggiunti i S di complemento e gli A.S.. Ci si discosterebbe perciò assai poco dall'attuale dotazione tabellare di circa 79.000 unità complessive.

Per la categoria si prevede inizialmente «una duplice alimentazione, conservando quella consueta attraverso le Scuole ed incrementandone progressivamente l'inserimento per selezione operata dal basso, cioè dal personale di truppa e volontario, riservando agli stessi una crescente percentuale dell'immissione annuale nel s.p.».

Il *Modello* (pp. 118-119), trattando della «Evoluzione delle forme di reclutamento» per gli U, non indica, tra le modalità evolutive, il passaggio in detta categoria dei S ma anzi propone di accrescerne il reclutamento dalle Accademie.

Lo studio ritorna sull'argomento S a proposito della struttura del personale (pp. 169-170); mentre programma qualche intervento migliorativo per gli U («equiparazione al diploma di laurea dei titoli di studio rilasciati dalle accademie»), per i S si limita ad indicare come criteri, per la modifica della legge che li riguarda, la «revisione della normativa riguardante il periodo precedente l'immissione in ruolo e la revisione del meccanismo di avanzamento a scelta in modo da assicurare nella maggior misura possibile il riconoscimento del merito».

Pur considerando gli obiettivi a largo raggio del *Modello*, si direbbe che non molta riflessione si sia data ai S. Di certo però, data l'attenzione espressa in più occasioni per essi dai capi di SM delle FF.AA. e specialmente, con forti sottolineature, dall'attuale (1992) capo di SME, le questioni relative verranno affrontate a parte, con normativa ed infrastrutture adeguate, non senza tener conto delle aspettative degli appartenenti alla categoria di cui chiunque abbia una qualche esperienza di vita militare ben conosce la preparazione, l'abnegazione, l'indispensabilità per l'ottimale funzionamento degli apparati militari.

Cap. II

SINTESI QUANTITATIVA DI ALCUNI DEI «CARATTERI» E DELLE OPINIONI DEI SOTTUFFICIALI PARTECIPANTI AI COLLOQUI DI GRUPPO

1. PROVENIENZA REGIONALE E TITOLI DI STUDIO.
1.1. Provenienza regionale. 1.2. Titoli di studio. - 2. APPARTENENZA DI CLASSE. - 3. SUI CANALI INFORMATIVI CIRCA LA CARRIERA MILITARE. - 4. MOTIVI DELLA SCELTA. - 5. TRATTAMENTO ECONOMICO: GRADO DI SODDISFAZIONE. - 6. FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO

1. PROVENIENZA REGIONALE E TITOLI DI STUDIO

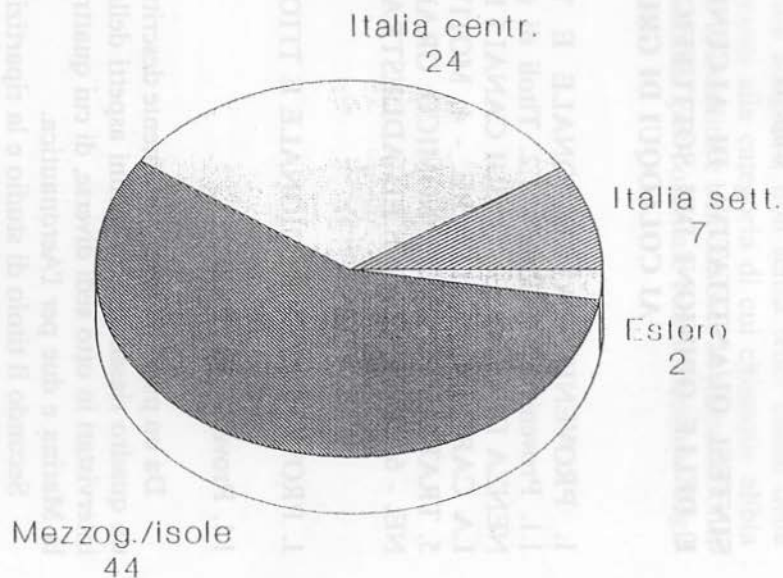
1.1. Provenienza regionale

Da un punto di vista meramente descrittivo, è possibile tracciare un quadro riassuntivo di alcuni aspetti della morfologia dei gruppi intervistati in otto sedi diverse, di cui quattro per l'Esercito, due per la Marina e due per l'Aeronautica.

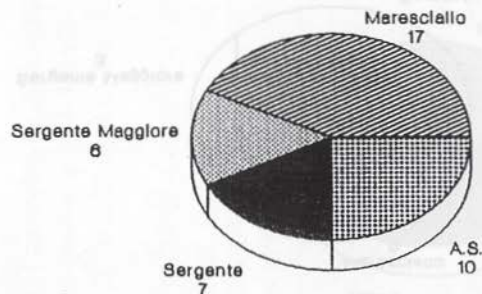
Secondo il titolo di studio e la ripartizione geografica (cfr. tab. 1) i 77 S intervistati (sono esclusi dal calcolo e dalla sintesi i 20 FVR dell'A.M. incontrati) si distribuiscono in netta prevalenza con provenienza dalle regioni meridionali e dalle isole (cfr. graf. 1). Sui 77 casi, infatti, 44 provengono dalle predette regioni (57%); 24 sono nati in province dell'Italia centrale (31%), mentre è irrisoria l'incidenza delle regioni settentrionali con circa il 9% dei c.; 2 sono i nati all'estero.

Il dato, pur non avendo carattere campionario, conferma le risultanze provenienti da ogni disponibile fonte statistica sulla propensione dei meridionali verso le carriere militari; così è per gli U, così

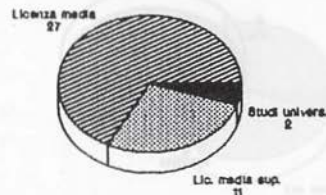
GRAF. 1 - INTERVISTATI SECONDO LA RIPARTIZIONE GEOGRAFICA DI PROVENIENZA



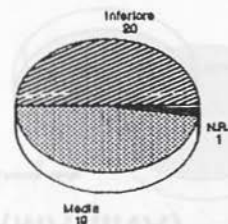
GRAF. 2 - INTERVISTATI PER GRADO, TITOLO DI STUDIO E CLASSE DI ESTRAZIONE SOCIALE (ESERCITO)



GRADO

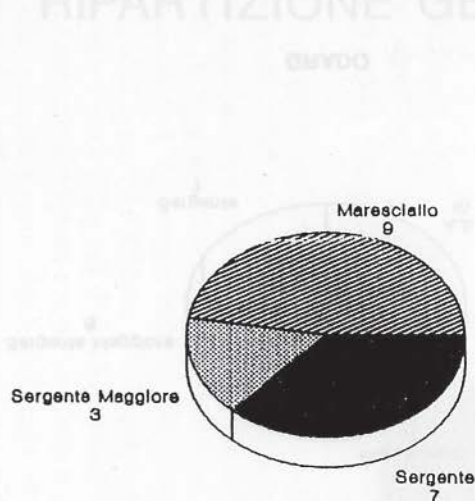


TITOLO DI STUDIO

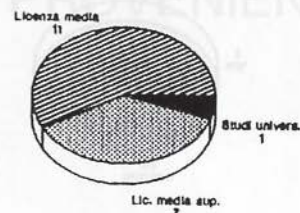


CLASSE DI ESTRAZIONE SOCIALE

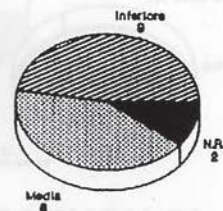
GRAF. 3 - INTERVISTATI PER GRADO, TITOLO DI STUDIO E CLASSE DI ESTRAZIONE SOCIALE (MARINA)



GRADO

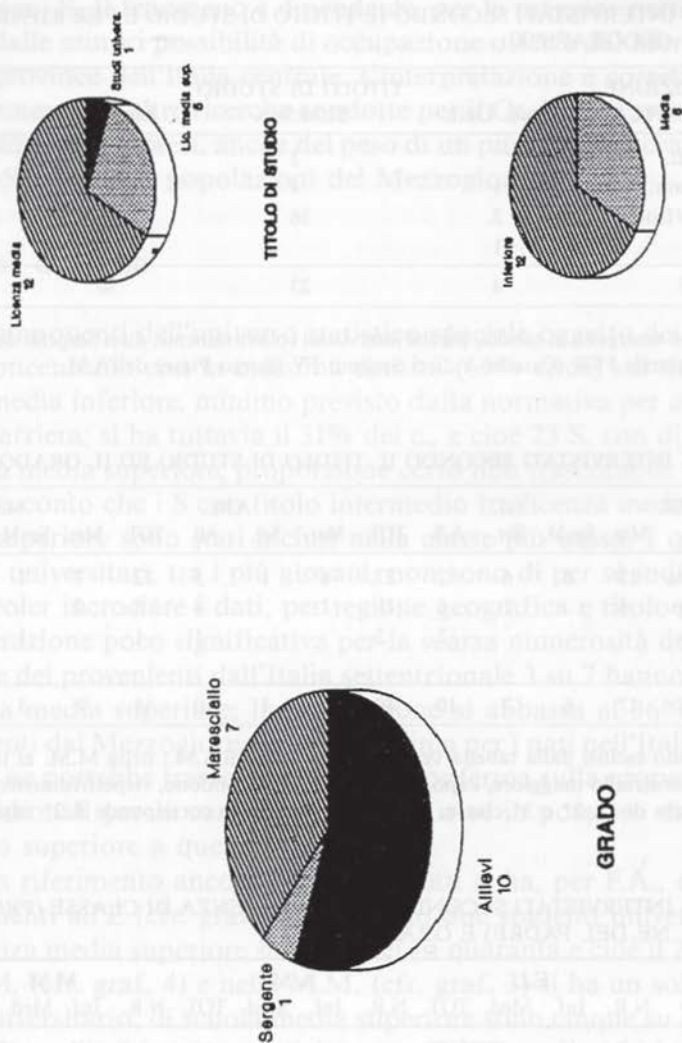


TITOLO DI STUDIO



CLASSE DI ESTRAZIONE SOCIALE

**GRAF. 4 - INTERVISTATI PER GRADO, TITOLO DI STUDIO
E CLASSE DI ESTRAZIONE SOCIALE (AERONAUTICA)**



TAB. 1 - INTERVISTATI SECONDO IL TITOLO DI STUDIO E PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	TITOLO DI STUDIO			TOTALE
	Stud. Univ.	Sc.M.Sup.	Lic.M.Inf.	
Italia Sett.		3	4	7
Italia Centr.	1	4	19	24
Mezzog./Isole	2	16	26	44
Esteri	1		1	2
TOTALE	4	23	50	77

N.B.: Non emergono in tabella, perché intervistati collettivamente, dieci Sergenti del Corso semestrale FVR (Caserta) e dieci Sergenti FV (Borgo Piave) dell'A.M..

TAB. 2 - INTERVISTATI SECONDO IL TITOLO DI STUDIO ED IL GRADO PER F.A.

TITOLO DI STUDIO	E.I.					A.M.				M.M.			
	Mar.	Ser.M.	Ser.	A.S.	TOT.	Mar.	Ser.	All.	TOT.	Mar.	Ser.M.	Ser.	TOT.
Lic. Media	13	6	6	2	27	6	1	5	12	7	1	3	11
Lic.M.Sup.	4		1	6	11	1		4	5	2	1	4	7
Stud.Univ.				2	2			1	1		1		1
Laurea													
TOTALE	17	6	7	10	40	7	1	10	18	9	3	7	19

N.B.: Sono esclusi dalla tabella venti Allievi FVR dell'A.M.; nella M.M. ai tre gradi di maresciallo maggiore, capo e ordinario corrispondono, rispettivamente, i gradi di capo di 1^a, 2^a e 3^a classe. Al sergente maggiore corrisponde il 2° capo.

TAB. 3 - INTERVISTATI SECONDO L'APPARTENENZA DI CLASSE (PROFESSIONE DEL PADRE) E GRADO PER F.A.

GRADO	E.I.				A.M.				M.M.			
	N.R.	Inf.	Med.	TOT.	N.R.	Inf.	Med.	TOT.	N.R.	Inf.	Med.	IV R. TOT.
Allievi		4	6	10		5	5	10				
Marescialli	1	8	8	17		7		7	2	6	1	2 9
Serg.Magg.		4	2	6						1	2	3
Sergenti		4	3	7			1	1		2	5	7
TOTALE	1	20	19	40		12	6	18	2	9	8	2 19

N.B.: Sono esclusi dalla tabella venti Allievi FVR dell'A.M.. Per la corrispondenza dei gradi nella M.M. cfr. tab. 2.

U, così per i S. Il fenomeno è dipendente, per la maggior parte degli autori, dalle minori possibilità di occupazione offerte dal Meridione e dalle province dell'Italia centrale. L'interpretazione è corretta ma, come è emerso da altre ricerche condotte per il Ce. Mi.S.S., va tenuto conto, almeno in ipotesi, anche del peso di un più forte attaccamento per lo «Stato» delle popolazioni del Mezzogiorno.

1.2. Titoli di studio

I componenti dell'universo statistico speciale oggetto dei colloqui si concentrano con la massima densità (65% circa) sul titolo di scuola media inferiore, minimo previsto dalla normativa per accedere alla carriera; si ha tuttavia il 31% dei c., e cioè 23 S, con diploma di scuola media superiore, proporzione certo non trascurabile tenendo anche conto che i S con titolo intermedio tra licenza media inferiore e superiore sono stati inclusi nella classe più bassa. I quattro studenti universitari, tra i più giovani, non sono di per sé indicativi.

A voler incrociare i dati, per regione geografica e titolo di studio, operazione poco significativa per la scarsa numerosità dei casi, si ha che dei provenienti dall'Italia settentrionale 3 su 7 hanno titolo di scuola media superiore; la proporzione si abbassa al 36% per i provenienti dal Mezzogiorno ed al 17% circa per i nati nell'Italia centrale. Se ne potrebbe trarre una ulteriore conferma sulla propensione dei meridionali per la carriera militare, pur se in possesso di titolo di studio superiore a quello richiesto.

Con riferimento ancora agli intervistati si ha, per F.A., che gli appartenenti all'E (cfr. graf. 2) includono due studenti universitari; con licenza media superiore sono undici su quaranta e cioè il 27.5%. Nell'A.M. (cfr. graf. 4) e nella M.M. (cfr. graf. 3) si ha un solo studente universitario; di scuola media superiore sono cinque su diciotto, il 30%, nell'A.M.; sette su diciannove, il 37%, nella M.M.; in sostanza il livello medio di istruzione è leggermente superiore nella M rispetto all'A; ultimo è l'E.

La distribuzione per grado (cfr. tab. 2), esprime: diciassette marescialli su quaranta (42.5%) nell'E; sette su diciotto (39%) nell'A.M.; nove su diciannove (49%) nella M.M.

2. APPARTENENZA DI CLASSE

Il problema dell'appartenenza di classe, e cioè della condizione economica o di ceto, secondo la professione, è rilevabile, tra più metodi, anche attraverso l'autonotazione o, con maggiore obiettività, dalla condizione professionale del padre. Sotto questo secondo aspetto (cfr. tab. 3) i 77 intervistati cadono in maggioranza nello strato più basso della piramide sociale con quarantuno c. (53%); rientrano nella classe media trentatré soggetti (43%); quattro S non hanno indicato la professione del padre. Con l'autonotazione, poi, quasi tutti si collocano, sulla base della propria attività professionale, di S, nella classe media o medio-alta.

I S dell'E denunciano, mediamente, una condizione professionale del padre migliore (classe media) rispetto alla M; nella A.M. prevale una provenienza operaia o contadina con dodici c. su diciotto.

3. SUI CANALI INFORMATIVI CIRCA LA CARRIERA MILITARE

Nella società «medianizzata» sarebbe presumibile che, nella scelta della carriera e nella individuazione della propria vocazione, avessero peso determinante i «mass media» come veicolo di propaganda o con la funzione di «persuasore» più o meno occulto. Tale via di informazione e di condizionamento dovrebbe poi riguardare, con forza, gli arruolamenti per le FF.AA. dal momento che l'impegno propagandistico degli organi competenti della Difesa è notevole, con l'impiego di cospicue risorse finanziarie.

L'indagine disegna (graf. 5) un quadro del tutto differente con il pressoché impatto nullo, sugli intervistati, dei mezzi di comunicazione, televisione, radio e stampa quotidiana, ritenuti i più incisivi sull'opinione pubblica. Due soli c. su settantasette dichiarano di essere stati da essi influenzati (cfr. tab. 4); uno solo ha tratto le notizie dalla «Rivista Militare»; sono sei i S che si sono avvalsi dei cartelloni o manifesti pubblicitari; nell'insieme si tratta di nove c. (12%).

L'addensamento massimo si ha a favore del «bando» di concorso e cioè del manifesto del Ministero Difesa solitamente esposto

nelle case comunali o in altri luoghi sede di attività pubbliche, oltre che nelle strade; in sostanza, l'«affissione» ha persuaso venticinque c. (32%).

La trasmissione orale delle notizie, e cioè la forma più elementare e primitiva di informazione, ha agito con palese efficacia: in quindici sono stati ragguagliati sulla carriera da amici; in ventuno da parenti; quattro dai superiori o dai colleghi durante la rafferma. La capitaneria ha fatto da tramite in un caso; altri due non ricordano. Parenti ed amici perciò hanno influenzato poco meno della metà degli intervistati, con trentasei c..

Sembrerebbe assai debole l'efficacia della propaganda più costosa, a parte l'esposizione dei bandi di concorso. Da più intervistati si consiglia di avvalersi delle scuole, medie inferiori e specialmente superiori, come luoghi privilegiati per la diffusione di notizie sulla carriera. Per F.A. si ha poi che il bando di concorso ha conseguito il massimo effetto relativo nell'A.M.

4. MOTIVI DELLA SCELTA

Ogni scelta professionale ha di solito una qualche motivazione che, come optimum, dovrebbe corrispondere ad una sorta di vocazione, tant'è che in tedesco «professione» e «vocazione» vengono espresse con lo stesso termine (Beruf); è ovvio che la vocazione figure talora surclassata dall'esigenza, pratica, di conseguire, comunque, un'occupazione. Tale esigenza, nella società postconsumistica, va progressivamente perdendo il suo peso per la sostituzione dei «materialistici» con valori post materialistici. Al presente, nel nostro Paese, la ricerca di un posto di lavoro «dovunque e comunque» non caratterizza più gli attori sociali in cerca di prima occupazione per la loro tendenza a svolgere attività consone alla «realizzazione del sé», possibilmente «sotto casa».

Le risultanze tratte dagli intervistati non corrispondono (cfr. graf. 6) alle tendenze più recenti per il buon motivo che trentatré di essi, avendo il grado di maresciallo, hanno una notevole anzianità di carriera ed un'età relativamente avanzata; gli ultratrentenni sono ventotto nel complesso.

Quasi la metà dei settantasette S, con esclusione perciò dei venti giovanissimi FVR dell'A.M., dichiara di essersi arruolata per passione o per il gusto della vita militare (cfr. tab. 5); trentaquattro i c. in tale condizione (44%). La tradizione di famiglia, con l'influenza di amici o di parenti, investe otto c.; (10%); sei di essi si inquadrano nel noto fenomeno dell'attrazione professionale. Coloro però che, francamente, dichiarano di aver privilegiato, nella scelta della carriera, l'esigenza di sistemarsi, sono in numero quasi pari agli arruolati per vocazione: trentacinque. L'esigenza pratica investe leggermente di più la M.M. (10 su 19) rispetto all'A.M. (9 su 18); l'E.I. presenta circa la metà dei casi (19 su 40) di dichiarata vocazione e cinque c. di attrazione professionale.

5. TRATTAMENTO ECONOMICO.

GRADO DI SODDISFAZIONE

Tra i fattori di « job satisfaction » rientra sicuramente il trattamento economico che, anzi, negli ultimi anni, come è noto, va arricchendosi di peso relativo; le vicende dei Co.Ce.R. (1991) ne sono una riprova con l'incalzare delle richieste di ordine economico e con la concorrenza che si è sviluppata nell'ambito delle FF.AA. (tra i S dei CC e gli altri) e con le forze di polizia. Il fenomeno è proprio di un sistema sociale in cui la scala del prestigio si lega, in buona misura, alle disponibilità economiche, con lo status symbol vincolato al possesso di determinati oggetti e sotto l'impatto di continue esortazioni al consumismo.

Con tutto ciò, e a differenza delle attese, su di una forte prevalenza di insoddisfatti, si ha che quarantacinque S, e cioè il 58%, si dichiarino appagati; insoddisfatti gli altri (cfr. tab. 6 e graf. 7). L'appagamento è pressoché totale (17 su 18) nella A.M.; pari alla metà dei casi (20 su 40) nell'E.I.; meno gratificati nella M.M. con undici insoddisfatti su diciannove.

Su tali risultati pesa decisamente lo stato civile e cioè la presenza dei celibi: 41 contro 36 coniugati. Dei 41 celibi, infatti, 37 sono soddisfatti, e cioè la quasi totalità, mentre tra i trentasei coniugati lo sono appena in otto. E infatti generale la lamentela di questi ultimi,

ovviamente di età e di grado più avanzati, circa l'appiattimento del trattamento economico ed i forti aggravii costituiti dalla famiglia. Essi sono, generalmente, con il coniuge in condizione non lavorativa.

6. FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO

Si è prefigurata di interesse l'opinione dei S sull'attività di formazione professionale ricevuta e sull'addestramento militare in senso stretto. Non si è tenuto conto degli A.S. di una Scuola dell'E per la durata breve della loro esperienza e così dei venti FVR dell'A.M. (cfr. graf. 8). Con la tab. 7 si presentano perciò le risultanze relative a 67 c. di cui 30 dell'E, 18 dell'A e 19 della M.

Nell'insieme, la «formazione» viene apprezzata, come ottima o buona, da 35 S, più della metà dei casi; sul sufficiente si pongono 14 c. (21%). Gli scontenti sono 18, poco più di un quarto (27%); tra di essi vi è un contestatore totale che la dichiara «nulla».

Per F.A. i più appagati sono gli appartenenti all'A.M. con undici sull'«ottimo» su diciotto c., seguiti dall'E; la M.M. ha appena un c. di pienamente soddisfatto; nove soggetti su diciannove la ritengono non adeguata.

Circa l'addestramento militare (cfr. graf. 9) in senso stretto (cfr. tab. 8) i soddisfatti pienamente o in larga misura sono trentuno (46%); sul «non sufficiente» o sul «nullo» si collocano in ventotto (42%); sull'«efficiente» la differenza. Anche per questo aspetto è l'A che apprezza di più la propria preparazione, seguita dall'E; ultima la M con quattordici S su diciannove che la valutano «non sufficiente» o «nulla».

TAB. 4 - CANALI INFORMATIVI CHE HANNO INFLUENZATO LA SCELTA

CANALI	E.I.	A.M.	M.M.	TOTALE
Amici	11	1	3	15
Parenti	13	4	4	21
Manifesti	4		2	6
Bando conc.	8	13	4	25
Riv. Milit.	1			1
Giorn. quot	1			1
Televisione			1	1
Rafferma	1		3	4
Capitaneria			1	1
Non ricorda	1		1	2
TOTALE	40	18	19	77

N.B.: Sono esclusi dalla tabella i venti sergenti FVR della A.M.

TAB. 5 - MOTIVI DELLA SCELTA

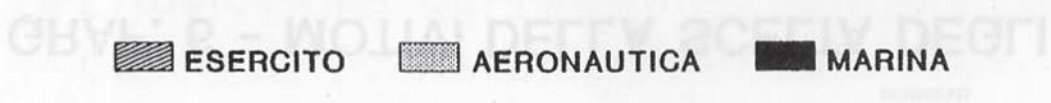
	E.I.	A.M.	M.M.	TOTALE
Passione	19	7	8	34
Sistemazione	16	9	10	35
Tradiz. fam.		1	1	2
Influen. amici		1		1
Influen. paren.	5			5
TOTALE	40	18	19	77

N.B.: Sono esclusi dalla tabella i venti sergenti FVR della A.M.

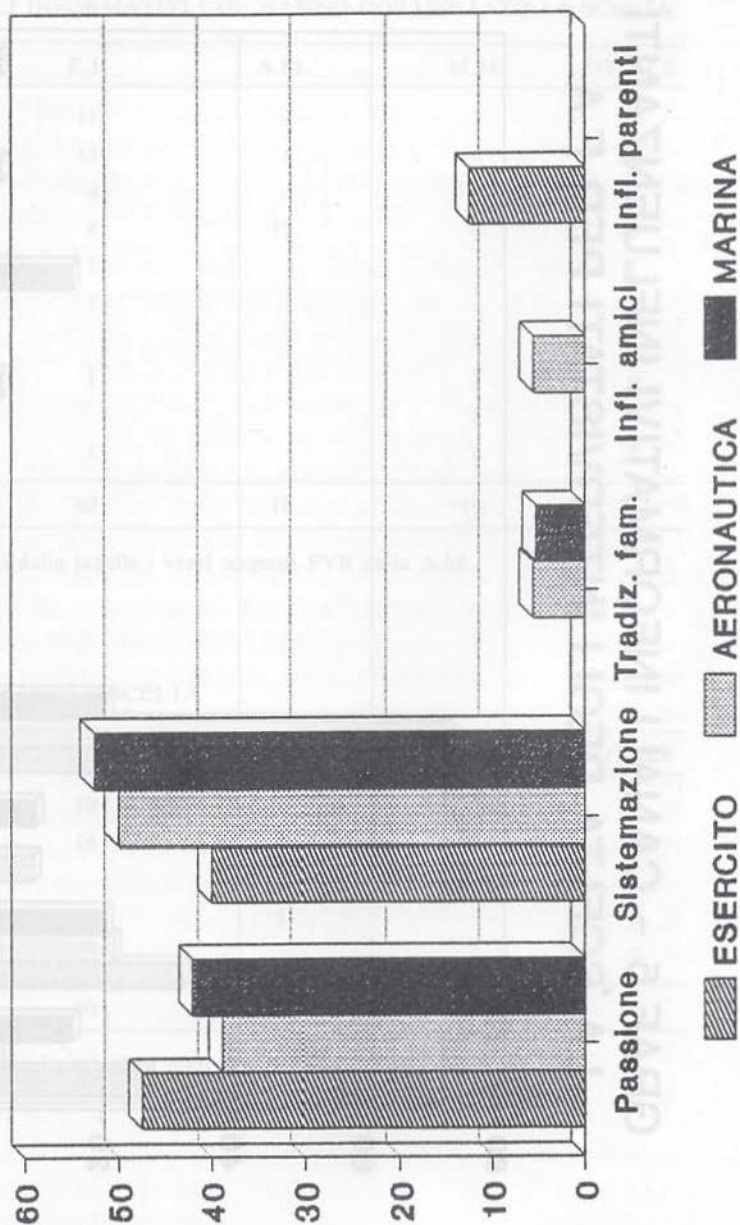
LA SCELTA DEGLI INTERVISTATI PER F.A.

A bar chart titled 'LA SCELTA DEGLI INTERVISTATI PER F.A.' showing the percentage of interviewees chosen for F.A. across various categories. The Y-axis represents the percentage, ranging from 0 to 80 in increments of 20. The X-axis lists the categories: Amici, Parenti, Manif., Bando, Riv.Mil., Quotid., TV, Raffer., Capt.rla, and N.R. Each category has up to three bars: a hatched bar, a dotted bar, and a solid black bar. The 'Bando' category shows the highest percentage, with the dotted bar reaching approximately 72%.

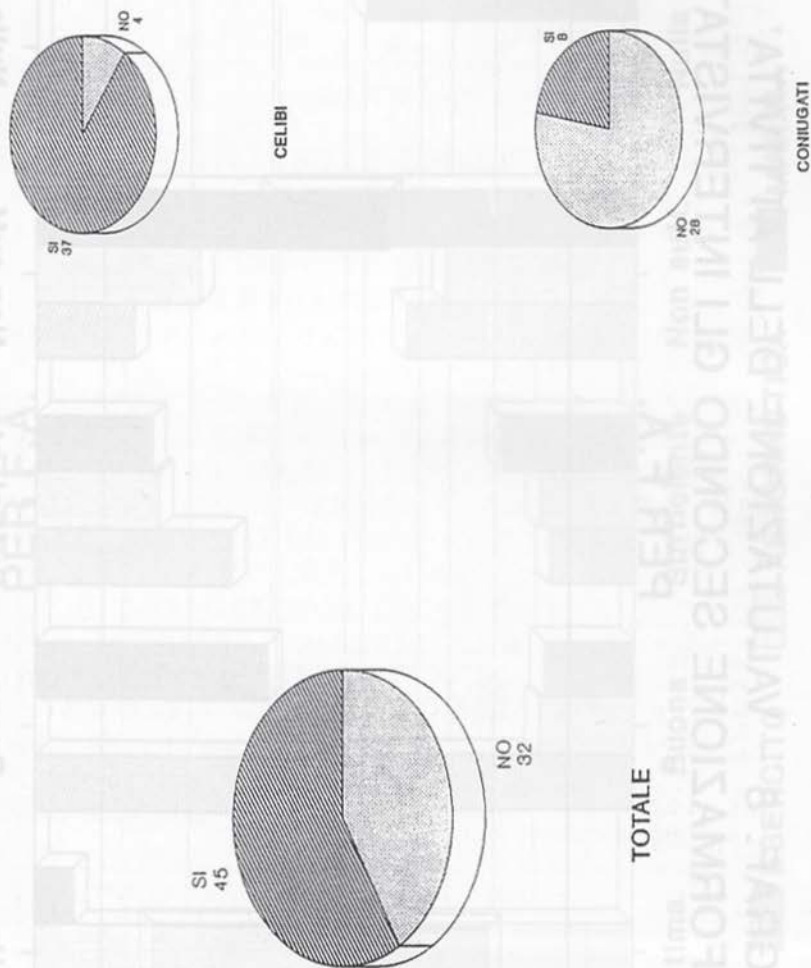
Categoria	Barra 1 (Hatched)	Barra 2 (Dotted)	Barra 3 (Solid)
Amici	28	7	16
Parenti	33	23	22
Manif.	10	0	10
Bando	20	72	22
Riv.Mil.	3	0	0
Quotid.	3	0	0
TV	0	0	7
Raffer.	3	0	16
Capt.rla	0	0	7
N.R.	3	0	7

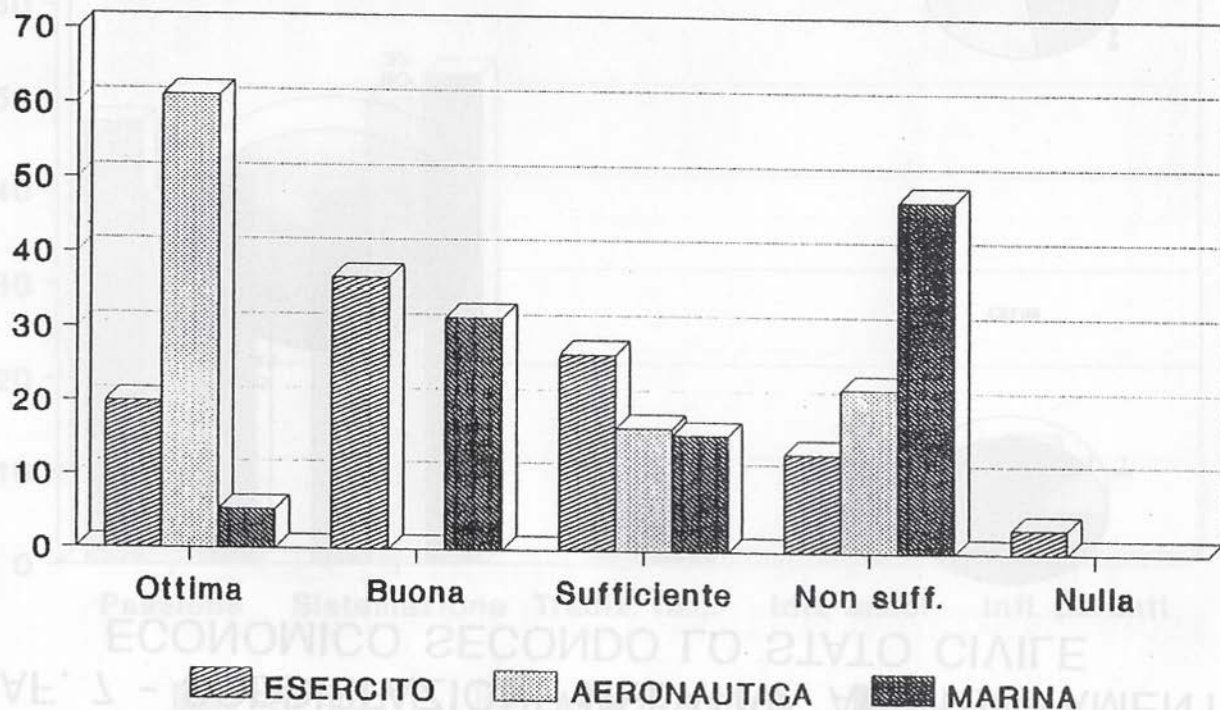


GRAF. 6 - MOTIVI DELLA SCELTA DEGLI INTERVISTATI SECONDO LA F.A.

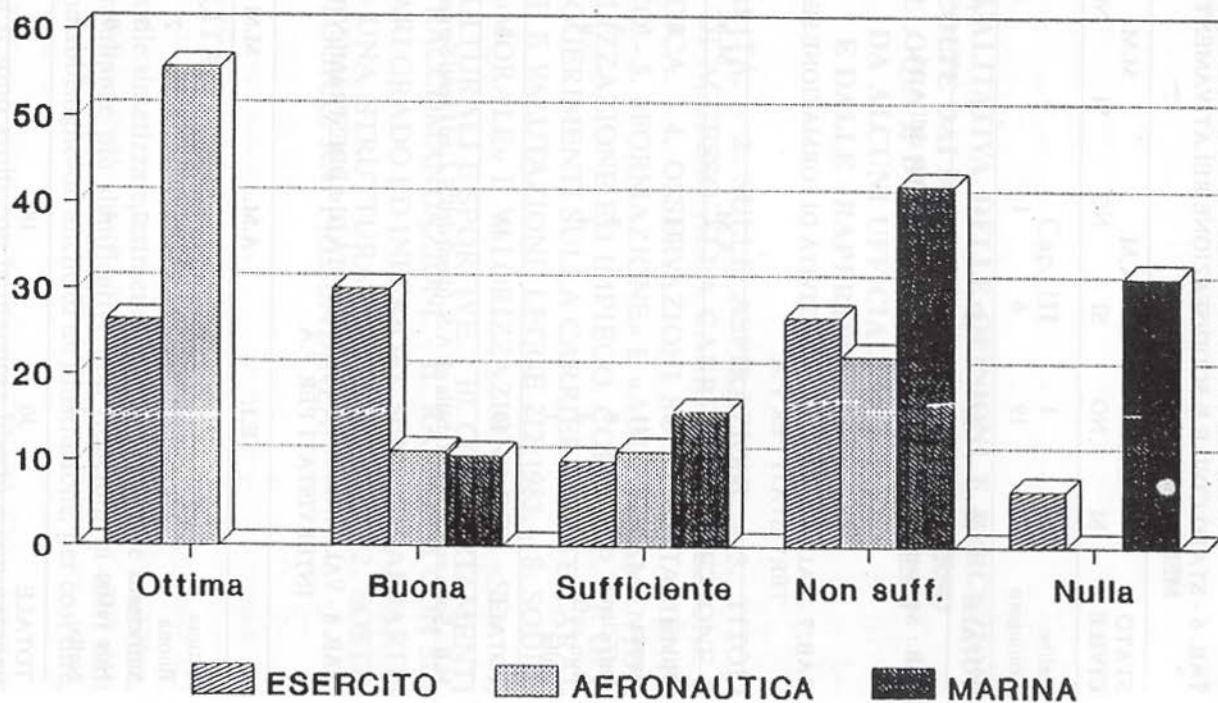


GRAF. 7 - SODDISFAZIONE RELATIVA AL TRATTAMENTO ECONOMICO SECONDO LO STATO CIVILE





**GRAF. 9 - VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DI
ADDESTRAMENTO SECONDO GLI INTERVISTATI
PER F.A.**



TAB. 6 - STATO CIVILE E SODDISFAZIONE RELATIVAMENTE AL TRATTAMENTO ECONOMICO

STATO CIVILE	E.I.		A.M.		M.M.		TOTALE
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Celibe	18	1	11		8	3	41
Coniugato	2	19	6	1		8	36
TOTALE	20	20	17	1	8	11	77

N.B.: Sono esclusi dalla tabella i venti Sergenti FVR dell'A.M.

TAB. 7 - VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SECONDO GLI INTERVISTATI PER F.A.

	E.I.	A.M.	M.M.	TOTALE
Ottima	6	11	1	18
Buona	11		6	17
Sufficiente	8	3	3	14
Non suffic.	4	4	9	17
Nulla	1			1
TOTALE	30	18	19	67

N.B.: Sono esclusi dalla tabella gli A.S. (dieci) dell'E.I. ed i venti Sergenti FVR dell'A.M.

TAB. 8 - VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI ADDESTRAMENTO SECONDO GLI INTERVISTATI PER F.A.

	E.I.	A.M.	M.M.	TOTALE
Ottima	8	10		18
Buona	9	2	2	13
Sufficiente	3	2	3	8
Non suffic.	8	4	8	20
Nulla	2		6	8
TOTALE	30	18	19	67

N.B.: Sono esclusi dalla tabella gli A.S. (dieci) dell'E.I. ed i venti Sergenti FVR dell'A.M.

Cap. III

SINTESI QUALITATIVA DELLE OPINIONI E PERCEZIONI RACCOLTE DAI SOTTUFFICIALI ATTRAVERSO I COLLOQUI E DEI PUNTI DI VISTA ESPRESSI DA ALCUNI UFFICIALI DEL Q.P. E DALLE «RAPPRESENTANZE»

1. GENERALITÀ. - 2. SULLE ASPIRAZIONI. - 3. TITOLI DI STUDIO DI ACCESSO ALLA CARRIERA. SELEZIONE E VISITA MEDICA. - 4. OSSERVAZIONI SUL TRATTAMENTO ECONOMICO. - 5. «FORMAZIONE» E «ADDESTRAMENTO». - 6. SPECIALIZZAZIONE ED IMPIEGO. CORSI IGP. - 7. OPINIONI E SUGGERIMENTI SULLA CARRIERA. NOTE CARATTERISTICHE E VALUTAZIONI. LEGGE 212/1983. - 8. SODDISFAZIONE «MORALE» E VALORIZZAZIONE DEL «SE». - 9. ATTIVITÀ CULTURALI E SPORTIVE. - 10. COMPORTAMENTI DEVIANTI. RACCOMANDAZIONI. - 11. RAPPORTI CON SUPERIORI, PARI GRADO ED INFERIORI. SENSO DI APPARTENENZA AD UNA STRUTTURA PROTETTIVA. - 12. SOSTEGNO PSICOLOGICO. RAPPRESENTANZA.

1. GENERALITÀ

Si rende utile sintetizzare, estraendole dal corpo delle interviste, alcune delle risultanze più significative non riducibili in meri dati quantitativi ma abbisognevole anche di un'illustrazione, per così dire, qualitativa.

I colloqui si sono svolti con la massima libertà e con garanzie di riservatezza da parte degli operatori dell'indagine; se ne sono

tratti risultati affidabili circa la spontaneità e quindi la veridicità dei giudizi e delle opinioni.

In qualche caso sono emersi nei gruppi «opinion leader», sia pure in un campo micro, con il rischio, fronteggiato — per quanto possibile — dagli intervistatori, di una loro influenza sui colleghi. Non sono mancanti momenti di acceso dibattito, talvolta ai limiti dello scontro verbale, per la diversità, fino all'opposizione, dei punti di vista.

2. SULLE ASPIRAZIONI

Sulle aspirazioni pregresse e future si hanno atteggiamenti non omogenei da gruppo a gruppo.

I S di una Scuola dell'E aspiravano ed aspirano, in maggioranza, a portare avanti la carriera prescelta. Più differenziato l'atteggiamento dei S di un Battaglione logistico, dove solo una minoranza aveva e conserva aspirazioni per la carriera. Qui le delusioni riguardano essenzialmente la L. n. 212/1983; si vorrebbe l'equiparazione nel T.E. e nella carriera alle forze di polizia.

Gli A.S. di una seconda Scuola dell'E si ritengono soddisfatti nelle loro attese e mirerebbero, in qualche caso, a transitare nella categoria degli Ufficiali. Soddisfatti i S di un reparto di Granatieri.

Divergenti dalla carriera intrapresa le primitive vocazioni dei S di una Scuola della MM; le aspirazioni per i S di un'unità navale riguardano non la carriera in sé, ma la specializzazione non sempre coerente con le proprie scelte.

Nell'A.M. si è appagati; in una Scuola dell'A.M. si desidererebbe, in prevalenza, conseguito il titolo di studio, se non già ottenuto, concorrere per il transito nella categoria degli U. Meno compatto l'atteggiamento, nel senso della rispondenza della carriera ai «desiderata», dei S di una Brigata Tecnica AM.

Nel complesso, il gradimento per la scelta fatta si delinea prevalente e tanto maggiore quanto più breve l'anzianità di servizio. Collegando le opinioni qui rese note con le indicazioni ottenute sull'eventuale (del tutto ipotetica) riscelta della carriera, si ha che la maggioranza si riarruolerebbe, pur con non pochi suggerimenti, di cui si dirà, rivolti a migliorarla.

3. TITOLI DI STUDIO DI ACCESSO ALLA CARRIERA. SELEZIONE E VISITA MEDICA

E pressoché unanime la notazione critica circa il titolo di studio, di licenza media inferiore, troppo modesto per accedere alle scuole S e per intraprendere la relativa carriera. L'inadeguatezza del titolo è tanto più stigmatizzabile quanto più elevato il livello medio di istruzione dei militari di leva. In rapporto al titolo vanno poi considerate le prove selettive: complesse, se viste in relazione al grado minimo di istruzione; agevoli, se per concorrenti con diploma di scuola media superiore.

L'inadeguatezza dell'istruzione (titolo di studio) richiesta si pone così come una delle ragioni di apprezzamento, in prevalenza negativo, delle prove psicoattitudinali su cui si pronunciano favorevolmente, a pieno, solo i S inclusi nel gruppo intervistato sull'unità navale.

Si ha la sensazione che i S, a fronte della elevata presenza di diplomati nella componente di leva, avvertano l'esigenza di un'istruzione adeguata come elemento, aggiuntivo, di prestigio del superiore sull'inferiore. Qualcuno ha addirittura suggerito di formalizzare con un diploma (equiparato) di scuola media superiore, le conoscenze acquisite attraverso i corsi di preparazione professionale (aggiornamenti, specializzazioni, ecc.) frequentati e superati nella vita militare".

A prescindere dai nessi tra titolo di studio e difficoltà delle prove selettive, si ha, con riferimento alla congruità e serietà di esse, una prevalenza di pareri negativi, sia sulle prove in sé, sia sull'influenza delle raccomandazioni da tutti affermate anche se con opinioni non concordi sulla loro reale efficacia; gli A.S., per esempio di una Scuola dell'E si dicono tutti raccomandati ma persuasi della non effettiva incidenza delle raccomandazioni sugli esiti.

Nella Scuola della M.M., il giudizio muta nel senso che, pur ammettendo la diffusione delle raccomandazioni, si è dell'avviso che le prove psico-attitudinali siano adeguate e svolte con correttezza; in tal senso si esprime la maggioranza dei S imbarcati.

Positivo, in prevalenza, anche il quadro tracciato degli appartenenti all'A.M.. In definitiva, le prove psicotecniche appaiono meno mirate e rigorose alla maggioranza dei S dell'E.

Sulla visita medica non affiorano posizioni critiche nei S dell'E; nella M viene giudicata accurata. Discordi le opinioni nell'A dove una minoranza la reputa superficiale.

4. OSSERVAZIONI SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

Sul T.E. vengono a galla marcate aporie tra l'atteggiamento dei S allievi e quello degli appartenenti al Q.P.. Tra questi ultimi poi si ha una sottocategorizzazione tra celibi e coniugati e, ancora, tra coniugati con moglie in attività lavorativa e non.

Gli A.S. si dichiarano, dappertutto e per le tre FF.AA., più che soddisfatti del T.E. che riconoscono adeguato alle loro esigenze ed al titolo di studio. In effetti, con oscillazioni da F.A. a F.A., si va oltre il milione mensile e per i sergenti corsisti oltre il milione e mezzo; si aggiunga la gratuità dell'appagamento delle esigenze primarie (vitto, alloggio e vestiario).

A fronte della piena gratificazione degli A.S. e dei giovani S, si colloca, lo scontento, di varia intensità, dei S in carriera che, unanimemente, fanno notare come dopo lustri o decenni di servizio il miglioramento della retribuzione si aggiri, rispetto agli inizi, intorno al milione mensile nella migliore delle ipotesi. Il divario sembra del tutto inappagante tenendo conto delle responsabilità loro attribuite, dell'anzianità di carriera, del carico di famiglia, della scarsità degli alloggi di servizio e del conseguente peso delle pigioni per i coniugati con abitazioni in fitto.

Con il confronto non si mira a proporre la riduzione della retribuzione degli A.S. o dei sergenti, ma di accrescere adeguatamente quella dei S anziani, nei vari gradi.

Mentre tra gli A.S. ed i giovani S affiora, per trarne soddisfazione, qualche riscontro con il T.E. degli impiegati civili dello Stato o pubblici, tra i S anziani accenni in tal senso sono del tutto inesistenti; manca cioè ogni confronto con categorie esterne agli apparati militari, pur se mal retribuite (per es. insegnanti medi).

Tra i desiderata: l'ideazione di una carriera amministrativa con una marcata progressione stipendiale in rapporto all'anzianità di servizio ed indipendentemente dal grado.

Tra i S del Q.P. lo status di coniugato si riflette con una forte accentuazione della insufficienza del T.E., salvo che nei pochi casi con la coniuge in attività lavorativa e/o con casa di proprietà.

Lo scontento dei S del Q.P. si muove verso il basso, come si è visto, ma anche verso l'alto e cioè attraverso confronti con la categoria degli U.

In questa direzione ci si lamenta non tanto, in generale, per il T.E. più elevato degli U, quanto con riferimento ad alcuni gradi con anzianità di servizio inferiore, di non poco, a quella dei S anziani. Ragione di più per auspicare una carriera amministrativa.

Nei confronti degli U si marca, con più insistenza, la discriminazione che sarebbe in atto per altri aspetti: ausiliaria, grado finale e lavoro straordinario. Circa l'ausiliaria essi si chiedono, se dell'E, sembra a ragione, il perché della visita di idoneità per i S, non richiesta per gli U; gli uni e gli altri del resto, per essere in servizio al momento del passaggio di status, dovrebbero rivestire piena idoneità.

Più concreta, dato che la quasi totalità dei S viene riconosciuta idonea per l'ausiliaria, è la richiesta del conferimento di un grado alla vigilia del pensionamento, come per gli U, così da ottenere un T. pensionistico ed una liquidazione (t.f.r.) più favorevole. Non è poi il grado in più che interessa (si potrebbe essere già al rango massimo della categoria) quanto il T.E. corrispondente.

Per il lavoro straordinario, si lamenta che, mentre agli U verrebbe corrisposto per lo più senza recuperi, per i S si farebbe, con frequenza, ricorso a tale meccanismo. A loro avviso l'indispensabilità della «presenza» sarebbe analoga; comunque preferirebbero i compensi previsti per il lavoro effettuato e non l'obbligatorietà del recupero.

Spontaneo è il riflettere sul fatto che se il lavoro straordinario per i militari ha, da una parte, eliminato una ragione di discriminazione nei confronti delle altre categorie professionali, dall'altra, come è emerso dai colloqui, si insinua come fattore latente, e neppure tanto, di critica ai superiori e di indebolimento della coesione morale e della disciplina. Non manca, tra i S, chi ne consiglia l'abolizione a patto di un adeguato aumento delle indennità. Tra i S dell'A motivo di scontento si delinea poi la corresponsione dell'indennità

di volo, concessa agli U indipendentemente dall'esercizio di esso, mentre per alcune categorie dei S si avrebbero differenziazioni nel senso di commisurarla alle ore effettive di navigazione aerea.

Ai S della M sembra inadeguata l'indennità d'imbarco, specie se in mare senza rientro giornaliero alla base.

5. «FORMAZIONE» E ADDESTRAMENTO

Sull'attività di formazione, i punti di vista sono difformi se si è rivolti al passato od al presente. Così, ad esempio, presso un Battaglione Logistico dell'E (a parte il parere del COBAR sull'obsolescenza della «formazione» e quindi dei «formati» dal punto di vista professionale), la formazione è stata illustrata come ottima in passato, ma non tale se rapportata all'oggi. Analogo il punto di vista dei S di un Battaglione operativo dell'E, desiderosi di aggiornamenti, a loro awiso ora carenti.

Nella M (Scuola S) anche qualcuno degli esponenti del Q.P. insiste sull'esigenza di una continua revisione dei corsi di aggiornamento. Gli interessati, poi, e cioè i S del Q.P., sostengono, in qualche caso, il carattere ottimale della formazione all'inizio delle carriere, dichiarandola però al presente superata; di tale opinione i più anziani.

Come emerge dalla relativa relazione, la percezione di un insufficiente aggiornamento caratterizza il gruppo della Unità navale.

In A, di soddisfazione i pareri presso la Scuola, ma con la distinzione tra passato, visto in positivo, e presente, visto in negativo, presso la Brigata Tecnica.

In termini generalissimi, dunque, si ha riconoscimento per quanto appreso nelle fasi iniziali della carriera e la sensazione di carenze negli aggiornamenti, deficienze che concernono non soltanto la didattica orale ma anche le esercitazioni pratiche, per essere il materiale didattico (sistemi, d'arma, apparecchiature, ecc.) superato. Il divario si accentua per gli allocati a bordo delle navi a causa, si suppone, della tecnologia avanzata delle apparecchiature di bordo.

Sull'addestramento militare in senso stretto (uso delle armi individuali e di reparto) si ha nell'E un certo grado di soddisfazione, più marcato se rivolto al passato; è l'«inizio» della propria vita militare che, a quanto pare, implica la pratica delle armi. I S poi, forse perché impegnati esclusivamente nella loro specialità, le ripongono e volendo tenersi in esercizio debbono far ricorso alle loro individuali iniziative.

Nella M, a sentire i componenti dei gruppi, l'uso delle armi individuali o di reparto, a scopo di esercitazione, sarebbe quasi nullo (non si è parlato dei sistemi d'arma di bordo); se la dichiarata interpretazione fosse generale sorgerebbe il problema, ipotetico, della difesa a terra delle basi navali e delle stesse navi se aggredite con modalità non ortodosse (guerriglia, pirateria).

Nell'A l'addestramento militare risulta percepito come in vario grado sufficiente.

6. SPECIALIZZAZIONE ED IMPIEGO. CORSI IGP

La politica dell'impiego dei S in conformità alla loro specializzazione è questione coerentemente connessa con l'attività di formazione. Il disegno relativo si presenta con qualche incrinatura. E comune l'opinione sulla desiderabilità di evitare l'utilizzo dei S in attività diverse da quelle, professionalmente, loro assegnate; concordi in ciò, gli interessati, i Cmt. ed i COBAR.

Dai Cmt. e dagli U del Q.P. si segnala però come per stringenti ragioni di servizio, o per condizioni fisiche non più confacenti all'esercizio dell'attività di elezione, possa darsi l'assegnazione ad impieghi diversi.

Si hanno talora divergenze tra i COBAR ed i S partecipanti ai colloqui, come in uno degli enti dell'E; il primo ne nega la corretta utilizzazione; gli altri l'affermano.

Nella A si rappresenta come, specialmente a bordo, esigenze di servizio implicino l'impiego dei S in attività generiche, del tutto estranee alle proprie competenze. Nell'insieme, emerge una buona, se non ottimale, utilizzazione dei S secondo la propria specializzazione.

Sui corsi IGP le posizioni dei S interpellati, sostenute talvolta anche dagli U del Q.P. e quasi sempre dai rappresentanti dei COBAR, sono, insieme, di approvazione e di disapprovazione.

Se ne riconosce l'utilità sotto il profilo dell'aggiornamento professionale e culturale, ma per lo più se ne giudica troppo «compatto» lo svolgimento; in altri termini, se ne auspicherebbe una maggiore diluizione nel tempo. Si suggerisce di farli precedere, per le materie non abbisognevole di contatti con sistemi d'arma o altre apparecchiature, da corsi per corrispondenza onde così conseguire una parte della preparazione «a domicilio». In relazione all'età media dei frequentatori ed al tempo frapposto tra l'inizio della carriera e la collocazione temporale del corso, si soggiunge di anticiparne lo svolgimento.

Critiche ne colpiscono poi, concordemente, gli aspetti valutativi che creerebbero antagonismi concorrenziali, in vista del loro peso sugli avanzamenti, con ricadute negative sullo «spirito di corpo» e la coesione grupale. La negatività dell'incidenza valutativa del corso verrebbe poi accresciuta, o moltiplicata nell'animus dei S interessati, dalla percezione, specchio o meno della realtà non si è in grado di dire, dell'influenza delle raccomandazioni.

Sul carattere valutativo dei corsi, l'opinione dei S diverge da quella degli U del Q.P. che ne sostengono il valore selettivo.

Nella M si è posto l'accento su una maggiore aderenza dell'IGP alle specializzazioni, suggerendo di distinguerli a seconda di esse; si consiglia anche di mitigarne il peso.

Nell'A, sottolineandone l'utilità, si insiste sull'eliminazione del loro carattere valutativo.

7. OPINIONI E SUGGERIMENTI SULLA CARRIERA. NOTE CARATTERISTICHE E VALUTAZIONI. LEGGE 212/1983

Il «cursus honorum» dei S coinvolge i loro interessi morali e materiali non meno, anche se in forma più blanda, degli U. Negli enti dell'E il tema ha tratto l'attenzione, in qualche caso, anche degli U del Q.P.

Si critica l'eccessiva «normalizzazione» della carriera; la previ-

sione dei suoi «momenti» indurrebbe ad un allentamento dell'impegno nelle attività di servizio. Uno dei cappellani («va bene così») la descrive «a cilindro», nel senso che tutti, o quasi, raggiungerebbero i gradi più elevati mentre per gli U si avrebbe un «blocco» nel grado di Ten. Col.

Gli interessati tendono a tingerla di nero per l'eccessiva lentezza od anche per il fatto che (con apparente contraddizione) conseguito il grado massimo vi si debba sostare per più lustri senza la stimolante prospettiva di ulteriori progressi; di quest'ultima idea è anche qualche U.

Ci si sofferma sui tempi del percorso di carriera anche nella M e nell'A.

E concorde l'opinione sulla dannosità della eliminazione di un certo numero di sergenti, ancorché idonei, al momento del passaggio nella carriera continuativa. Se ne pone in evidenza, con il disagio morale, la iniquità, in vista della prospettiva di rimanere senza occupazione dopo oltre tre anni di servizio militare. A rinforzo della tesi si sottolinea la severità della selezione «in itinere», attraverso l'autoeeliminazione o per via dell'allontanamento a seguito di giudizi negativi in occasione degli «screening» posti in essere, secondo cadenze prefissate, durante i corsi.

* * *

Connessa al problema della carriera è la questione delle note valutative. Il «punctum dolens» comune concerne, si potrebbe dire, una sorta di contrasto generazionale. In altre parole, i S anziani non gradiscono di essere valutati da U assai giovani. Preferirebbero un giudizio formulato da una commissione o coperto da garanzie; significativa la richiesta della presenza di un S anziano in un ipotetico «comitato» per le note. Suggerimenti analoghi concernono le valutazioni per gli avanzamenti.

* * *

Prescindendo dall'analisi della complessa normativa introdotta dalla L. n. 212/1983, è un dato di fatto che gli U del Q.P., almeno in prevalenza, i COBAR e, infine, gli «attori» dei colloqui-intervista

tendono a sottolinearne alcuni aspetti negativi. Tale atteggiamento si riflette nelle critiche alle vicende della carriera, ai corsi IGP, alle eliminazioni nel passaggio al s.p.

Discutendo appunto della L. n. 212, gli appartenenti ad un gruppo hanno sottolineato la discriminazione degli A.S. nei confronti degli A.U. delle Accademie militari. Qui tutti gli idonei transitano in s.p. Perché non si procede analogamente con gli A.S.?

Si auspica, in generale, un aggiornamento o un completamento della normativa in relazione ai tanti temi via via sollevati.

8. SODDISFAZIONE, MORALE E VALORIZZAZIONE DEL SE'

La sociologia del lavoro e dell'organizzazione si occupa con frequenza, ed iterativamente, del grado di soddisfazione complessivo, e perciò del «morale», traibile dalla propria occupazione e dalle attività professionali conseguentemente svolte. La «soddisfazione» deriva da un insieme di componenti, tra cui il T.E. che però si pone non come agente unico o con peso determinante. Scaturisce infatti anche dall'appartenenza ad una struttura dotata, di per sé, di «valore» e di prestigio sociali; lo stesso Weber distingue la «classe» dal «ceto» legando, appunto, la prima allo status economico ed il secondo alla condizione professionale.

I S degli otto insiemi gruppali si sono dichiarati, nella quasi totalità, gratificati dalla carriera intrapresa, percezione tanto più rimarchevole quanto più posta in connessione con i suggerimenti migliorativi o le critiche espresse sulle singole questioni. L'intensità del grado di soddisfazione morale, dovunque positiva, presenta tuttavia variazioni; è massima in tre enti dell'E, buona nel quarto. Elevata nella M e nell'A.

Accanto alla gratificazione morale va considerato, per le connessioni e le interrelazioni, il prestigio attribuito al proprio «Io» e quindi alla sua componente professionale. Si è già visto come, ad opinione dei S, la propria collocazione, in una supposta piramide sociale, sia stata per lo più nella classe (o ceto, non avendo distinto i due concetti) media e, talora, nella medio-alta; meno marcato in tal senso l'avviso dei S della Scuola della M.

Alle considerazioni su soddisfazione e prestigio, è poi da connettere, benché con nessi meno stringenti, la consapevolezza delle proprie possibilità circa l'ottenimento, ove necessario, di un impiego nella vita civile con l'espletamento della professionalità acquisita.

I S anziani, percependosi anche come validi specialisti, hanno, quasi tutti, mostrato fiducia circa una loro eventuale collocazione lavorativa al di fuori della cerchia militare; più marcata l'opinione dei S di M e di A. La sicurezza di cui si è detto non è in contrasto con la circostanza, appresa dagli U del Q.P., che siano rare le dimissioni per reimpiego nella vita civile.

* * *

A prescindere dalle note più o meno positive sulle asperità o sui vantaggi della vita militare, i colloqui di gruppo hanno fatto risaltare come la maggioranza dei S si avverta pienamente valorizzata nell'ambito militare. Non si ha, in altri termini, la sensazione di una propria marginalizzazione, cioè dell'acquisizione, nell'apparato, del ruolo di «marginal man».

La soggettività di tale punto di vista non può non corrispondere alla propria, oggettiva, collocazione nel reticolo dei reparti e si congiunge, con azione di interdipendenza, agli aspetti «soddisfazione morale» e «prestigio».

Non manca tuttavia una nota stonata; non proviene dagli appartenenti ai gruppi, bensì da uno dei COBAR dell'E. È però di indicatività minima, o personale, essendo in contrasto con il punto di vista del «collettivo» dei S scelti, a caso, di quello stesso ente.

9. ATTIVITA' CULTURALI E SPORTIVE

Se ne chiede ovunque l'arricchimento sia attraverso il potenziamento delle strutture negli apparati militari, sia con il ricorso, eventuale, alle attrezzature esistenti sul territorio.

Si avverte, dai più, una non intensa attività culturale (al di fuori, per gli A.S., dei programmi) su temi di attualità e di interesse generale. Fanno eccezione le Scuole dell'E e dell'A che fruiscono di ini-

ziative culturali in collegamento con istituzioni del luogo, esterne alla caserma.

Mai si accenna (neppure in questi due enti) alla eventualità di fruizione delle potenzialità culturali e sportive offerte dalla infrastrutture militari da parte della popolazione.

Presso la Scuola dell'A però gli U del Q.P. hanno, con evidente compiacimento, illustrato (in conversazione) la partecipazione dell'istituto ad un recente convegno internazionale sul pensiero del Gen. Dohuet, teorico della guerra aerea totale.

I rapporti con la società civile si vorrebbero più intensi anche se non sempre si avvertono in essa volenterose ed incoraggianti aperture.

10. COMPORTAMENTI DEVIANTI. RACCOMANDAZIONI

Per quanto il tema non sia stato compreso tra gli obiettivi della ricerca, si è ritenuto proficuo raccogliere impressioni e notizie su possibili comportamenti devianti direttamente dalla viva voce degli interessati, in primo luogo dei S, poi degli U del Q.P., medico, capellano, consigliere ed altri, ed infine, dei COBAR. L'opinione più diffusa, frutto delle singole dirette esperienze, circa la droga è che ne sia stata quasi del tutto azzerata la diffusione, con l'eliminazione dei tossicomani in sede di reclutamento e con i controlli eseguiti, saltuariamente, ma metodicamente, nelle istituzioni militari. L'attenzione in proposito è di marcata intensità nei primi mesi di incorporamento e si estende anche agli ambiti esterni alle caserme frequentati dagli A.S. La rarità dei casi concerne appunto qualche A.S.; il fenomeno risulta inesistente tra i S del Q.P.

Tra i possibili comportamenti devianti si sono anche raccolte informazioni su eventuali tendenze autochiriche. Negli otto enti visitati non si sono avuti, a memoria degli interpellati, casi di suicidio né di tentato suicidio. La questione perciò non sembra avere consistenza.

Qualche episodio di turbativa negli equilibri psichici dei soggetti (si parla sempre essenzialmente degli A.S.), viene avvertito da alcuni U medici che però, quando li segnalano, li racchiudono in frazioni assai basse rispetto all'insieme delle patologie riconosciute.

Si verifica qualche raro caso di simulazione di infemilità, tra gli A.S., all'unico scopo di tentare di evitare servizi gravosi, come le guardie, o di ottenere facilitazioni, sempre in relazione alla vita di caserma.

* * *

La piaga delle raccomandazioni non concerne soltanto, come si è accennato nei punti relativi, il momento dell'ingresso in carriera (visita medica e selezione) o i corsi IGP, in quanto valutativi (non si parla infatti del fenomeno a proposito dei corsi di aggiornamento o di specializzazione, se non valutativi).

La numerosità di esse è unanimemente denunciata non soltanto dai S e dagli A.S. ma anche, e con frequenza, dagli U del Q.P. anche se, sia dagli uni, sia dagli altri, se ne apprezza nullo l'effetto. Così, ad es., un U consigliere parla del «fastidio» che arrecano, fastidio espresso anche dai cappellani e da altri. Sulla provenienza delle «commendatizie» non si sono avuti approfondimenti in vista della molteplicità delle fonti relative.

11. RAPPORTI CON SUPERIORI, PARI GRADO ED INFERIORI. SENSO DI APPARTENENZA AD UNA STRUTTURA PROTETTIVA

Nella vita di ogni struttura organizzativa i legami relazionali si pongono come «fondamenta» per la coesione del gruppo e, conseguentemente, per il morale. E noto come, in caso di emergenza, i nessi di «buddyship» si riflettano sull'efficacia dell'azione, legami che investono non soltanto i «pari» ma anche, reciprocamente, inferiori e superiori con i quali si sia in immediato contatto.

L'estrazione a sorte dei S inseriti nei microgruppi oggetto dei colloqui ha consentito di mettere a fuoco lo stato dei rapporti tra U, S e truppa nelle unità interessate; ognuno di essi infatti ha espresso la propria opinione ma, evidentemente, con riferimento al reparto di organica appartenenza e non all'insieme, casuale ed effimero, di temporaneo inserimento.

In generale, i rapporti con gli inferiori, soldati di leva o VFP, sono stati dichiarati come ottimi; così ottimi quelli tra pari grado anche se, talvolta (per i frequentatori di corsi), incrinati dal desiderio di emergere sugli altri ai fini della graduatoria e/o della successiva destinazione a sedi ed a specializzazioni più o meno gradite.

Meno compatto e meno entusiastico il coro sui rapporti con i superiori; qui l'«ottimo», prevalente nelle altre due ipotesi, cede il passo al «buono» non senza, talvolta, alcune riserve. Si accenna a scontri di carattere personale in un caso (ente dell'E.) e addirittura alla negatività di essi in quattro casi su dieci presso un altro Ente dell'E.; buoni negli altri due centri della F.A.

Non emergono problemi nei tre sensi (superiori, inferiori e pari grado) presso la Scuola della Marina e l'Unità Navale (salvo che in un c.).

Il quadro presso la scuola A non è dissimile; un elemento avanza riserve circa i superiori; un secondo accenna a rivalità, si diceva prima, per la sede.

Presso la Brigata tecnica dell'A, dai S del Q.P., con rapporti buoni od ottimi in via discendente e con i pari, si ha, per quanto ai superiori, l'uso generalizzato del termine «misti»; una qualche influenza può essere attribuita alla «legge dell'imitazione» e cioè alla tendenza ad allinearsi alla prima indicazione ma, tenendo conto anche di altri indizi, sembra che il «misto» si debba rapportare ad una pregressa azione di comando.

* * *

Come si è accennato, dicendo del T.E., tra i S del Q.P., serpeggia, latente, una sorta di «querolomania», in parte probabilmente fondata, su alcuni privilegi o vantaggi concessi agli U nei confronti dei S.

Senza tornare sui «cahiers de doléances» di natura strettamente economica o di carriera, conviene accennare ai motivi di disagio dovuti ad altre cause come le differenziazioni nelle strutture di «tempo libero», del tipo circoli e sale convegno. Così presso la Brigata dell'A, dove la questione viene evidenziata; presso la Scuola A.S. della MM, dove si accenna a premure e facilitazioni per gli U nei

circoli e negli alloggi ed ai maggior sostegni per essi anche nella «rappresentanza». Si auspica un miglioramento della vita di caserma con circoli più attrezzati ed alloggi (Scuola E); sperequazioni vengono segnalate nel Btg. operativo (E).

Anche per questo aspetto la discrasia, per il livello intermedio (S), sorge dal confronto con il livello superiore (U) senza però alcun riferimento all'inferiore (truppa) che, certo, si suppone non abbia a fruire di strutture di tempo libero eguali o migliori di quelle dei S.

* * *

La sociologia militare si è interessata, con una ricca letteratura, degli apparati militari come «società globali» e globalizzanti, onuste di limitazioni ma anche ricche di note proficue per la concretezza e le esigenze dell'esistenza, con una ricaduta positiva sul morale e sul proprio senso di sicurezza.

La «globalità» delle strutture si attenua nelle guarnigioni inserite, com'è normalmente, nel tessuto urbano; si stempera ulteriormente allorché la normativa, come è attualmente nelle nostre FF.AA., tende ad allentare i vincoli della «militarità» (abito civile fuori servizio e spesso anche in servizio; riduzione o abolizione dei limiti di presidio, ecc.). Pur in presenza di un «trend» profondo in tale direzione, si è ritenuto utile, in sede di una indagine conoscitiva, appurare se gli appartenenti alla categoria si sentissero o meno sorretti dall'ambiente militare, olisticamente inteso, come in una sorta di nicchia protettiva.

Dei cinque che si pronunciano presso la Scuola E, quattro danno risposta positiva mentre il quinto lascia affiorare sfiducia verso il potere legislativo che farebbe, motivo ricorrente, «migliorie» solo per gli U. Il risultato appare soddisfacente tanto da far ritenere come influente la collocazione nel territorio («Città militare») della Scuola.

Negativo il parere dei S del Btg. Logistico dell'E: nessuno si sente protetto o appoggiato dall'organizzazione. Analogo il responso presso il Btg. operativo. Si riallineano sulla positività i dieci giovani A. S. della Scuola relativa.

Per quanto all'E dunque si direbbe che la condizione di relativo

isolamento delle sedi si rifletta potenziando il senso di appartenenza ad una struttura protettiva.

Sfavorevole l'opinione dei S della Scuola della M e così quella dei S della unità navale. In quest'ultimo caso l'ipotesi, partendo dall'azione «agglutinante» che potrebbe esercitare la vita di bordo, si poneva del tutto opposta.

La breve durata della permanenza nelle strutture non consente di esprimersi in proposito agli A.S. dell'A.M.; generalmente soddisfacente l'opinione dei S della Brigata dell'A.M.

12. SOSTEGNO PSICOLOGICO. RAPPRESENTANZA

A parte l'azione dei Cmt. e degli U di inquadramento, sui quali ci si è astenuti dall'indirizzare i colloqui, è risultata assai efficace l'azione psicologica, oltre quella loro propria, professionale, degli U medici e dei cappellani, azione prevalente rispetto a quella, nella media dei casi, degli U consiglieri. Anzi, in alcuni enti, la figura del consigliere sembra identificarsi con quella dell'U medico e/o del cappellano.

Il ricorso ai predetti U per averne suggerimenti per questioni personali o familiari è assai diffuso al di là, si ripete, delle «funzioni» mediche o religiose di rispettiva competenza.

Dalla cura delle anime e dalle attenzioni terapeutiche per il corpo è agevole il passaggio alla richiesta di sostegno psicologico, o di sollievo e di aiuto, per proprie contingenze. Tale aspetto della loro attività viene visto come rilevante per gli U in questione, anche se talvolta (ed in contrasto con le attese degli intervistatori) il cappellano abbia espresso l'opinione della auspicabilità di una più rigida disciplina o individuato, per gli A. S., nella retribuzione troppo elevata motivi di vulnerabilità per il tono morale. Per lo più i S del Q.P. fanno a meno sia dell'U medico, sia del cappellano; del primo in quanto si appoggiano preferibilmente al medico di base, della USL; del secondo perché, se praticanti, fanno capo all'unità organizzativa religiosa locale (Parrocchia).

Il Q.P. però ricorre con frequenza all'U medico per la definizione di pratiche medico-legali tendenti ad ottenere il riconoscimento

di malattie in vista di futuri benefici economici (pensione privilegiata ordinaria) e per richiedere l'«equo indennizzo».

* * *

Il contributo conoscitivo alle problematiche dei S dato dai rappresentanti dei COBAR è stato rimarchevole tranne che nei casi di recente nomina e perciò di inesperienza.

Dai colloqui di gruppo non sempre però è emersa con forza l'importanza dell'organo; in qualche caso si è segnalata la necessità di dare ad esso «più peso». Suggerimenti in tal senso sono stati ovviamente avanzati dagli stessi COBAR ma anche da uno degli U consiglieri dell'A.M.

... tra aspiranti ed esperienze militari. - 1.3. Valorizzazione del «St». - 1.4. Satisfazione «morale». - 1.5. Osservazioni. - 1.6. Suggerimenti «proposti» per la politica d'impiego. - 1.6.1. *Trasparenza economica e fini della carriera.* - 1.6.1.1. *«Patto nella propaganda.* - 1.6.2. *Carriera amministrativa e carriera paracadutista.* - 1.6.3. *Promozione a T.E. del grado superiore a fine carriera.* - 1.6.4. *Innovazioni incentivanti. Dibattito della «formazione». Promozione al grado di sergente.* - 1.6.5. *Avanzamento.* - 1.6.6. *Immunità nel ruolo degli ufficiali.* - 1.6.7. *Commissioni di esami. Assistenza.* - 1.6.8. *Proposte di legge e disegni di legge.* - 1.6.8.1. *Tirolo di studio. Tirolo negli ufficiali. Indennità di «vita».* - 1.6.8.2. *Promozione alla carriera dal servizio.* - 1.6.8.3. *Tirolo di studio di scuole medie di secondo grado. Eliminazione di forme di precariato.* - 1.6.8.4. *Ancora sul paracadute nella categoria degli ufficiali.* - 2. IMPATTO DELL'ATTIVITÀ PROMOZIONALE PER INCENTIVARE I RECLUTAMENTI. - 2.1. *Inefficienza attuale dell'attività promozionale tramite i «mate media».* - 2.2. *Validità della propaganda orale. Affollamenti.* - 2.3. *«Strutture professionali» e canale di reclutamento.* - 2.4. *Forse verifiche dell'impatto dell'attività promozionale.* - 2.5. *Ancora sulla validità della propaganda.* - 2.6. *Propaganda indiretta.* - 3. IMPATTO DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA ED ADDESTRATIVA SIA NEL CAMPO DELL'IMPIEGO, SIA NEL SETTORE DEL REIMPIEGO NELLA VITA CIVILE. - 3.1. *Attività formativa e addestrativa.* - 3.2. *Equipolesità.* - 3.2.1. *Diploma tecnico per i sottufficiali.* - 3.3. *Corso U.G.P. (Istruzione Generale Pra-*

Cap. IV

INDICAZIONI PROPOSITIVE CONSEQUENTI ALL'INDAGINE

1. SULLA POLITICA D'IMPIEGO NEL RECLUTAMENTO DEI SOTTUFFICIALI - 1.1. Coincidenza tra specializzazione ed impiego. - 1.2. Conformità tra aspirazioni ed esperienze militari. - 1.3. Valorizzazione del «Sé». - 1.4. Soddisfazione «morale». - 1.5. Osservazioni. - 1.6. Suggerimenti «propositivi» per la politica d'impiego. - 1.6.1. *Trattamento economico e fasi della carriera.* - 1.6.1.1. *«Lealtà» nella propaganda.* - 1.6.2. *Carriera amministrativa e carriera gerarchica.* - 1.6.3. *Promozione e T.E. del grado superiore a fine carriera.* - 1.6.4. *Innovazioni incentivanti. Durata della «formazione». Promozione al grado di sergente.* - 1.6.5. *Avanzamento.* - 1.6.6. *Immissione nel ruolo degli ufficiali.* - 1.6.7. *Commissioni di esami. Ausiliaria.* - 1.6.8. *Proposte di legge e disegni di legge.* - 1.6.8.1. *Titolo di studio. Transito negli ufficiali. Indennità di volo.* - 1.6.8.2. *Promozione alla cessazione dal servizio.* - 1.6.8.3. *Titolo di studio di scuola media di secondo grado. Eliminazione di forme di precariato.* - 1.6.8.4. *Ancora sul passaggio nella categoria degli ufficiali.* - 2. IMPATTO DELL'ATTIVITÀ PROMOZIONALE PER INCENTIVARE I RECLUTAMENTI. - 2.1. Inefficacia attuale dell'attività promozionale tramite i «mass media». - 2.2. Validità della propaganda orale. Affissioni. - 2.3. «Attrazione professionale»: canale di reclutamento. - 2.4. Possibile verifica dell'impatto dell'attività promozionale. - 2.5. Ancora sulla veridicità della propaganda. - 2.6. Propaganda indiretta. - 3. IMPATTO DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA ED ADDESTRATIVA SIA NEL CAMPO DELL'IMPIEGO, SIA NEL SETTORE DEL REIMPIEGO NELLA VITA CIVILE. - 3.1. Attività formativa e addestrativa. - 3.2. Equipollenza. - 3.2.1 Diploma tecnico per i sottufficiali. - 3.3. Corsi I.G.P. (Istruzione Generale Pro-

fessionale). - 3.4. Specializzazioni ed aggiornamenti. - 3.5. Reimpiego, dei sottufficiali nella vita civile. - 3.6. Addestramento all'impiego delle armi individuali. - 3.7 Suggerimenti per incoraggiare i sottufficiali agli studi. - 4. ELEMENTI DI SPECULARITÀ TRA I RISULTATI DELLA RICERCA E LE NOTAZIONI DEL CO.CE.R. DELL'ARMA (VERBALE 750/1989). - 4.1. I documenti delle «rappresentanze» come fonti conoscitive. - 4.2. Esemplarità delle notazioni del Co.Ce.R. dell'Arma. - 4.3. «Rispecchiamento» delle posizioni. 4.4. Suggerimenti vari.

1. SULLA POLITICA D'IMPIEGO NEL RECLUTAMENTO DEI SOTTUFFICIALI

Il documento d'impianto Ce.Mi.S.S. 16/D ha distinto in più punti gli scopi della ricerca.

Il punto «a» recita:

«Valutare la differenza di politica d'impiego fra le tre Forze Armate nel settore del reclutamento ed il loro impatto nel reclutamento dei sottufficiali».

1.1. Coincidenza tra specializzazione ed impiego

Dalla ricerca è emerso che:

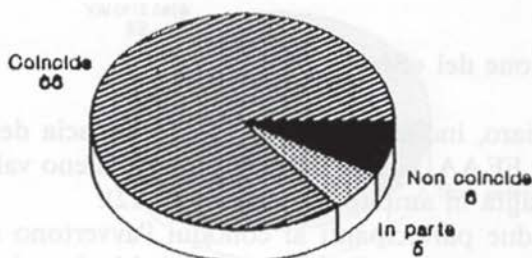
— non si hanno differenze sostanziali tra le FF.AA. nella politica d'impiego dei S;

— le attività svolte dai S partecipanti ai colloqui coincidono con la loro specializzazione e professionalità in 66 casi su 77; corrispondono in parte in cinque casi; non corrispondono in sei casi. Questi ultimi riguardano gli Enti della M.M. (cinque) e dell'A.M. (uno) (graf. 10).

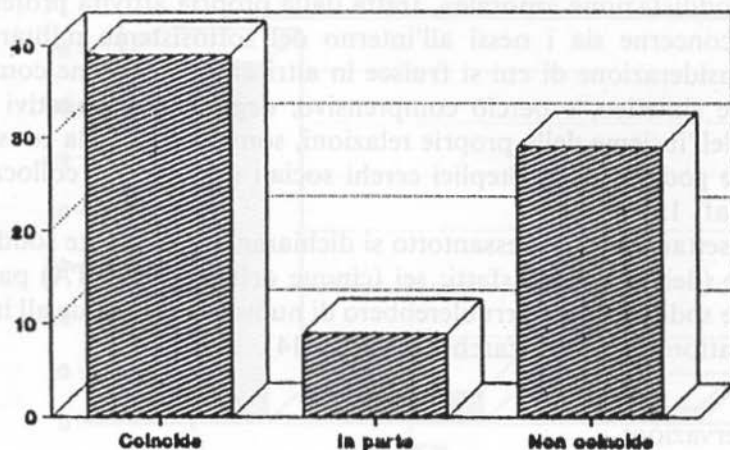
1.2. Conformità tra aspirazioni ed esperienze militari

La conformità riguarda 39 casi su 77; è parziale per nove S; non si ha per 29 c.. Ove non si tenesse conto dei S allievi o agli inizi di carriera, la proporzione dei c. di non coincidenza aumenterebbe.

**GRAF. 10 - CONCORDANZA TRA
PROFESSIONALITA' ED ATTIVITA' SVOLTA**



**GRAF. 11 - COINCIDENZA TRA
ASPIRAZIONI E CARRIERA**



Le aspirazioni non soddisfatte investono l'E in dieci c., la M in dodici e l'A in sette c. (graf. 11).

Da considerare che la non sovrapponibilità tra aspirazioni e vita militare non significa, necessariamente, delusione nelle attese dal momento che in molti auspicavano, prima di entrare in carriera, un'attività lavorativa non militare.

1.3. Valorizzazione del «Sé»

Un più chiaro, indiretto, sintomo sulla efficacia della politica d'impiego delle FF.AA. è dato dal sentire più o meno valorizzata la propria personalità in ambito militare (graf. 12).

Cinquantadue partecipanti ai colloqui l'avvertono avvalorata; sedici in parte; nove non valorizzata (E: sei; M: due; A: uno).

La positività della posizione di una forte maggioranza indica come la politica d'impiego sia, nelle FF.AA., adeguatamente condotta con, «ceteris paribus», una ricaduta positiva sul reclutamento.

1.4. Soddisfazione «morale»

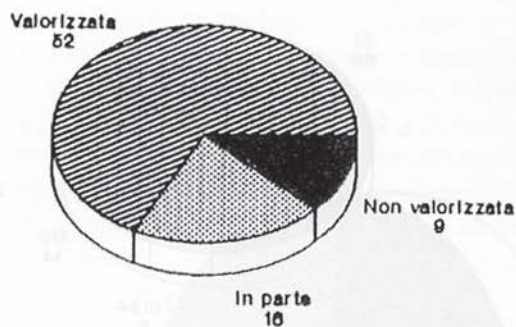
La soddisfazione «morale», tratta dalla propria attività professionale, concerne sia i nessi all'interno del sottosistema militare, sia la considerazione di cui si fruisce in altri ambiti. Si pone come indicatore sintetico, e perciò comprensivo, degli aspetti negativi e positivi dell'insieme delle proprie relazioni, sommatoria della considerazione goduta nei molteplici cerchi sociali (Simmel) di collocazione (graf. 13).

Dei settantasette S, sessantotto si dichiarano pienamente soddisfatti; tre (dell'E) insoddisfatti; sei (cinque dell'E, uno dell'A) parzialmente soddisfatti. Si arruolerebbero di nuovo in 58; cinque gli incerti; quattordici non lo farebbero (graf. 14).

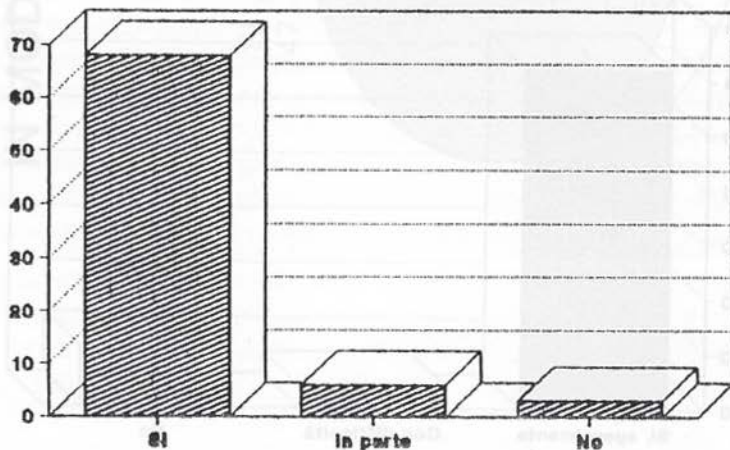
1.5. Osservazioni

Pur tenendo conto della non rappresentatività statistica dei casi considerati e della presenza, tra i settantasette S, di venti frequen-

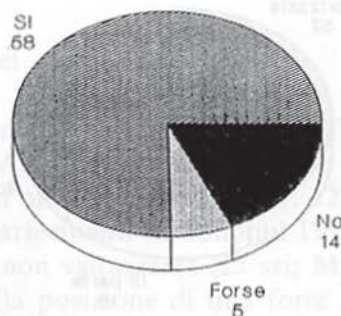
**GRAF. 12 - VALORIZZAZIONE DELLA
PROPRIA PERSONALITA'**



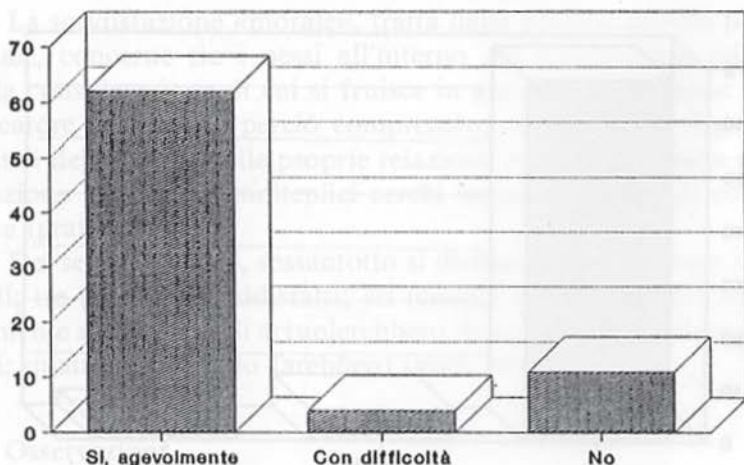
**GRAF. 13 - TRAE SODDISFAZIONE "MORALE"
DAL PROPRIO "STATUS"?**



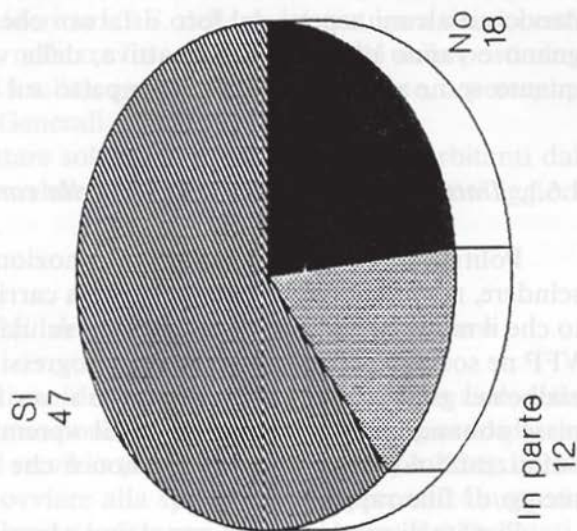
GRAF. 14 - UN'IPOTESI: SI ARRUOLEREBBE DI NUOVO?



GRAF. 15 - POTREBBE AGEVOLMENTE OTTENERE UN'OCCUPAZIONE CIVILE?



**GRAF. 16 - LA SELEZIONE VIENE SVOLTA
IN MODO ADEGUATO?**



tori delle Scuole E e A sembra si possa, razionalmente, asserire che la politica d'impiego delle tre FF.AA. ha a riflettersi come fattore incentivante ai concorsi per l'ammissione alle Scuole sottufficiali o per il passaggio da altre posizioni di status a quella di sottufficiale in s.p.

1. 6. Suggerimenti «propositivi» per la politica d'impiego

In senso ampio, la politica d'impiego dei S potrebbe essere intesa non soltanto tenendo conto della loro attività di servizio ma guardando ad alcuni aspetti del loro «status» che precedono, accompagnano e vanno oltre la durata, attiva, della vita militare, tanto più quanto se ne voglia apprezzare l'impatto sul reclutamento.

1.6.1. *Trattamento economico e fasi della carriera*

Politica d'impiego ed attività promozionale non possono prescindere, né prescindono, dal T.E. e dalla carriera; ne è riprova il fatto che il materiale di propaganda per il reclutamento degli A.U. e dei VFP ne sottolinea la consistenza ed i progressi per fasi, nei tempi iniziali e nel grado di sergente; altrettanto si verifica, ove la carriera venisse abbandonata o interrotta, per il «premio di congedamento», enfatizzandolo, quando poi altro non è che una forma di «trattamento di fine rapporto» (t.f.r.).

Si evita di precisare, con opportuni e leggibili scalogrammi, tempi di sosta nei gradi successivi, l'incidenza degli «scarti» sulle promozioni «a scelta» e la consistenza dei relativi trattamenti economici.

1.6.1.1. *«Lealtà» della propaganda*

Da più S il richiamo ad una maggiore «lealtà» si riferisce proprio a questi aspetti della carriera.

E evidente come il sottolineare («lealtà») i tempi di sosta nei gradi e lo schiacciamento, sul «piede» iniziale, del T.E., negli sviluppi successivi, sarebbe controproducente ai fini di un incremento degli

arruolamenti. L'opzione, tra i due termini del dilemma, è questione ardua nel «militare»; nelle campagne promozionali «civili», l'aspetto «lealtà» è del tutto secondario rispetto al conseguimento del successo, quali che ne siano scopi e contenuti.

1.6.2. Carriera amministrativa e carriera gerarchica

Il problema di rendere «sganciata» la carriera amministrativa da quella gerarchica, è stato variamente risolto dalla Pubblica amministrazione a seconda della forza contrattuale dei «gruppi di pressione» interessati. Si considerino i T.E. della magistratura o dei docenti universitari che ormai, nelle tre fasce, hanno oltre 45 mila posti che, se della prima fascia (15 mila), giungono, a ruolo aperto, a percepire il T.E. dei «Dirigenti Generali».

Lungi dal prospettare soluzioni globali, per i S, esorbitanti dal terreno dell'indagine, sarebbero attuabili alcuni accorgimenti aggiornando la L. 212/1983.

1.6.3. Promozione e T.E. del grado superiore a fine carriera

Tenendo conto di una delle esigenze più avvertite, e cioè della non fruizione della promozione al grado superiore dal giorno precedente la cessazione dal servizio (art. 32, L. 19.V. 1986, n. 224), come per gli U, si potrebbe ovviare alla sperequazione secondo i suggerimenti avanzati con «proposta di legge» (Atti Camera dei Deputati, n. 1866, 11.XI.1987) dall'on. Savio e cioè:

— corrispondendo ai marescialli maggiori che cessino dal s.p. a domanda o per infermità e che abbiano compiuto almeno trent'anni di servizio militare effettivamente prestato, o sette anni di anzianità di grado, il settimo livello con l'inquadramento nella stessa classe o scatto di stipendio del livello di provenienza, più quattro scatti sull'ultima classe di stipendio in godimento;

— promuovendoli, al momento della cessazione dal s.p., per età, al grado di tenente dei ruoli tecnici (art. 53, L. 10.V. 1983, n. 212), con decorrenza dal giorno precedente la cessazione dal servizio,

con inquadramento nella stessa classe o scatto del livello di provenienza più sei scatti calcolati sull'ultima classe di godimento del nuovo livello.

1.6.4. *Innovazioni incentivanti. Durata della «formazione».*

Promozione al grado di sergente.

Tra le fattibili innovazioni incentivanti, si potrebbero prendere in considerazione le seguenti:

— riduzione della durata della formazione iniziale dei S (nelle due fasi di istruzione tecnico-militare ed amministrativa generale e di specializzazione o abilitazione tecnico-professionale) a ventiquattro mesi (a modifica del 3° comma, art. 7, L. 10.V. 1983, n. 212);

— promozione al grado di sergente dei caporali maggiori volontari, se idonei, immettendoli, dopo un anno, in s.p. evitando l'eliminazione degli idonei, evento ora possibile secondo l'art. 13 della L. 212, da modificare in uno con il 1° c. dell'art. 16;

— destinazione, correlativamente, della riserva dei posti di cui all'art. 21, primo c. della L. 212 ai soli caporali maggiori giudicati non idonei al grado di sergente.

Con le predette modifiche: si ridurrebbe il tempo della formazione, da completare nei corsi di specializzazione successivi; si cancellerebbe il rischio di essere eliminati pur essendo idonei.

1.6.5. *Avanzamento*

Sull'avanzamento si potrebbe intervenire, migliorativamente, promuovendo i S (dopo i previsti periodi di permanenza nel grado, di comando o di attribuzioni specifiche) per anzianità o per concorso interno, salvo che il Cmt. di corpo non abbia espresso un giudizio di demerito, dettagliatamente motivato, da approvare con atto del Ministro e da notificare agli interessati per i previsti rimedi amministrativi e giurisdizionali. Il S oggetto del giudizio di demerito dovrebbe essere ripreso in considerazione l'anno successivo.

Ciò implicherebbe modifiche agli artt. dal 26 al 31 della L. 212/83.

La presenza di un solo S a fronte degli altri nove membri della commissione di avanzamento, prevista dall'art. 32, è palesemente discriminatoria; il loro numero, con gli stessi requisiti, andrebbe portato a cinque o, almeno, a tre.

1.6.6. Immissione nel ruolo degli ufficiali

L'immissione nel ruolo degli U potrebbe essere agevolata prevedendo la possibilità, per i S laureati, di concorrere al grado di capitano del R.N., entro il limite del 10% delle promozioni da effettuare, purché con un'anzianità di almeno cinque anni di servizio. Analogamente, si potrebbe consentire ai S con diploma di scuola media di secondo grado, di concorrere, dopo un anno di permanenza nel grado, per sottotenente del R.N. entro il limite del 20% dei posti.

1.6.7. Commissione di esami. Ausiliaria

L'art. 57 della L. 212/83, a proposito delle commissioni per gli esami di cui agli artt. 55 e 56, prevede la nomina, con decreto ministeriale, di una commissione di cinque membri tratti dai componenti previsti dall'art. n. 31; non precisa però se possa, o debba, farne parte il S indicato con l'art. 32. La questione andrebbe risolta.

* * *

Le novazioni di cui ai punti sub 1.6.2/1.6.7 figurano, in parte, recepite nella Proposta di L. (C. dei D., n. 1754, 22.X. 1987) presentata dal deputato Gasparotto che, con altri, suggeriva anche, in un'ampia gamma di provvedimenti, di omogeneizzare l'istituto dell'ausiliaria, estendendo ai S il trattamento previsto per gli U e di modificare la scheda valutativa per i giudizi da esprimere sull'insieme della loro attività.

1.6.8. Proposte di legge e di disegni di legge

1.6.8.1. Titolo di studio e transito negli U. Indennità di volo

Gli interventi di parlamentari a favore dei S, si sono susseguiti numerosi anche se, per lo più, senza esito; si avverte, a scorrerli, come molti dei suggerimenti e delle richieste dei S intervistati, coincidano con proposte di legge. Così, ancora sul problema dell'immissione dei S nei ruoli degli U, per concorso interno e se in possesso di titolo di studio, si muovono l' 11.II.1988 cinque deputati (Atto C.D. n. 2337, Cristoni ed altri) a suggerire il concorso al grado di capitano per i S con cinque anni di anzianità ed il diploma di laurea, ed al grado di sottotenente, a certe condizioni, ai sergenti maggiori con diploma medio-superiore. Si propone pure la conservazione dell'intero trattamento economico militare per i S che transitino in impiego civile. Con la «proposta» si vorrebbe anche sanare la «penalizzazione per gli ufficiali provenienti dai marescialli immessi nel ruolo tecnico-amministrativo, con l'attribuzione dell'indennità di volo prevista nella misura spettante agli ufficiali, compresi gli ex marescialli che nel loro grado non la percepivano».

1.6.8.2. Promozione alla cessazione dal servizio

Il primo giugno 1988 un gruppo di deputati, con a primo firmatario, Perrone (C. dei D., Atto 2794) presenta una proposta di legge risolutiva del T.E. del grado superiore suggerendo che (art. 15): «Ai sottufficiali, all'atto della cessazione dal servizio permanente per limite di età o per decesso, o per inidoneità permanente al servizio militare è attribuita la promozione al grado superiore, considerata ad anzianità, dal giorno precedente la cessazione dal servizio».

Ove poi rivestisse il grado di maresciallo maggiore aiutante, scelto o carica speciale, la promozione dovrebbe essere «al grado di tenente del ruolo tecnico operativo o amministrativo, del corpo unico specialisti o ruolo unico specialisti a seconda della Forza Armata o Corpo di appartenenza...».

1.6.8.3. *Titolo di studio di scuola media di secondo grado.*

Eliminazione di forme di precariato

Suggerimenti sugli organici, sul reclutamento e l'avanzamento dei S, corrispondenti a quanto è emerso dall'indagine, costituiscono l'oggetto di un disegno di legge di un gruppo di senatori (Pierri ed altri, Atto Senato della Repubblica, n. 1624 del 6.III. 1989). Proposte precedute in parte da quelle dei deputati in cui all'Atto C.D. n. 2794, 1988. I senatori, ma già altri parlamentari si erano pronunciati in tal senso, auspicano di introdurre «l'arruolamento con apposito concorso pubblico annuale ed il titolo di studio della scuola media di secondo grado, allo scopo di dar forza ai concetti di preparazione tecnico-militare, tecnologica, manageriale, professionale ed amministrativa... che fanno del sottufficiale un comandante di uomini (responsabilità non indifferente), ma anche un responsabile di settori delicati dell'intera organizzazione delle Forze armate e dei Corpi armati»; — aggiungono — «Non è da trascurare, d'altro canto che l'attuale componente di leva è fortemente scolarizzata e necessita di essere guidata da personale adeguatamente preparato». I senatori introducono il passaggio in servizio permanente «in analogia con quanto previsto per gli Ufficiali delle Accademie militari, al compimento del secondo anno di servizio, eliminando con ciò una forma inammissibile di precariato che aveva visto negli ultimi anni moltissimi sergenti con svariati anni di servizio lasciare le Forze armate ed i Corpi armati pur essendo idonei, ma non vincitori di concorso per mancanza di posti in organico».

1.6.8.4. *Ancora sul passaggio nella categoria degli U*

Più di recente Buffoni ed altri (Atto n. 4599 del 21.XII.1990) suggeriscono modifiche ed interpretazioni alla L. n. 212 e ciò allo scopo di favorire il trasferimento dei S nei ruoli degli U garantendone inoltre un T.E. almeno pari a quello del grado precedente. Si prevedono poi facilitazioni, data la loro elevata età media, per i passaggi di grado fino a tenente colonnello. Si mira, in altri termini, ad appagare uno dei desiderata fondamentali dei S, su cui più

volte ci si è soffermati, e si prefigura pure un beneficio di sei scatti di stipendio all'atto del pensionamento con effetti sulla buonuscita, istanza ripetutamente richiamata dagli intervistati. Sullo stesso tema Carelli ed altri (Atto C.D. n. 5238 del 15.XI. 1990) si muovono nel novembre successivo e così sei senatori, con a capofila Signori, con un disegno di legge (n. 2338 del 28.VI.1990).

La IV Commissione permanente del Senato (Atto n. 2608/A del 15 marzo 1991), interessandosi all'istituzione del ruolo dei luogotenenti dei CC e della GdF, propone di delegare il Governo a «provvedere all'adeguamento della disciplina dei ruoli dei S delle Forze Armate al fine di armonizzarla con quella prevista per il ruolo dei luogotenenti dell'Arma dei Carabinieri».

Sugli stessi temi, il 18.XI. 1991 (Atto n. 2608 del Senato) il ministro della Difesa presenta un disegno di legge governativo corrispondente al documento prima ricordato.

2. IMPATTO DELL'ATTIVITÀ PROMOZIONALE PER INCENTIVARE I RECLUTAMENTI

2.1 Inefficacia attuale dell'attività promozionale tramite i «mass media»

Dagli elementi conoscitivi raccolti, è emerso come l'impatto dell'attività promozionale per incentivare i reclutamenti sia stato assai ridotto, fino ad azzerarsi. Su novantasette S (compresi i FVR dell'A) poche unità hanno tratto informazioni ed incentivazioni da alcune delle modalità di propaganda poste in essere dalle Autorità militari.

I messaggi recepiti da S «recettori» presenti ai colloqui sono stati essenzialmente trasmessi:

- per «via orale» (informazioni di amici o parenti, propaganda nelle scuole);
- dai manifesti-bandi affissi in luoghi pubblici o frequentati dai giovani;
- per comportamenti imitativi (attrazione professionale) di familiari già alle armi;

— per «induzione» da parte di superiori durante il servizio di leva.

Rari i casi della percezione di notizie sulla carriera e sulle sue possibilità da altre fonti (TV, radio, quotidiani, periodici, opuscoli editi dalle FF.AA., ecc.).

2.2. Validità della propaganda orale. Affissioni

Se ne ricava, di conseguenza, la proficuità di:

- intensificare la propaganda orale: *nelle scuole medie superiori;
* nei circoli giovanili;
* sui coscritti in servizio di leva;
- moltiplicare l'affissione dei manifesti con il bando di concorso per l'arruolamento (accrescendone la «visibilità» con opportuna veste grafica) collocandoli:
* nelle case comunali;
* nelle scuole medie e medie superiori;
* nei circoli sportivi e nelle sedi di manifestazioni agonistiche (per es.: stadi);
* nelle sedi universitarie;
* nelle stazioni e capolinea dei mezzi pubblici di trasporto, ecc.

L'utilizzazione dei «mass media» andrebbe concentrata in quei «veicoli» e nelle fasce orarie d'interesse per giovani in età post-adolescenziale come:

- * TV e radio in contiguità (oraria) di manifestazioni musicali, sportive, ecc. di forte richiamo (partite di calcio, ecc.);
- * quotidiani sportivi;
- * periodici a fumetti e non (di avventura, «horror», a contenuto, «soft», porno).

2.3. «Attrazione professionale»: canale di reclutamento

L'arruolamento di A.S. da famiglie di militari, a voler stimolare l'«attrazione professionale» già in atto con una qualche forza, con-

siglierebbe di indirizzare forme di propaganda, opportunamente studiate, ai giovani appartenenti a famiglie di militari, in particolare se di rango modesto, così da sollecitare in essi, e nei genitori, l'interesse per una possibile, e nota, via di osmosi sociale ascendente.

La propaganda su organi di stampa dal pubblico medio-alto per l'arruolamento per A.S. si configura, dai dati ed in via raziocinativa, non conveniente in termini di costi-benefici.

2.4. Possibile verifica dell'impatto dell'attività promozionale

L'apprezzamento dell'efficacia di una qualsivoglia campagna di propaganda non può essere tratto che dai risultati; ad evitare dispersione di mezzi finanziari, è consigliabile procedere, prima di applicarla all'intero territorio nazionale, con una ricerca pilota. Individuati due territori (regioni o province), con fasce di età utili al reclutamento e con reddito «pro-capite» simili, dallo scarso gettito di aspiranti S (per es. l'Emilia o la Toscana; o alcune delle relative province), si tratta di:

a) svolgere sul territorio scelto per l'esperimento una massiccia ed aggiuntiva azione propagandistica per una o per le tre FF.AA.;

b) lasciare immutate le consuete attività promozionali nel territorio di riscontro;

c) accertare, dopo una o più campagne promozionali, se si siano prodotte differenze significative (numerosità e qualità delle domande di arruolamento).

Il dato «c» varrebbe, evidentemente, da indicatore dell'efficacia dell'azione promozionale realizzata applicando il principio, baconiano, della «differenza».

2.5. Ancora sulla veridicità della propaganda

Da un sommario esame del contenuto di alcuni esemplari del materiale promozionale in distribuzione («Scuola, Allievi Sottufficiali di Viterbo»; «Arruolamento Volontario A.S. nell'E», fac-

simile M.D., D.M. 28.I.1991, 72° corso; «La professione di Sottufficiale», Aeronautica Militare; ecc.) si evince come venga dato risalto ad alcuni elementi come:

- sviluppo di carriera;
- benefici;
- trattamento economico;
- ricettività delle infrastrutture, ecc.

Si sorvola su passaggi critici come le reali probabilità (dopo 3 anni e 6 mesi ed ancorché idonei) di transitare nel servizio permanente, o di effettiva assunzione nei ruoli e nei posti d'impiego del M.D. o di altre amministrazioni nel caso di cessazione dal servizio. Ne derivano ambiguità, così come sugli sviluppi di carriera (es.: partecipazione ai concorsi per la nomina ad ufficiale in s.p.), in assenza di ogni indicazione sulle «speranze» (statisticamente intese) relative. Gli opuscoli ed il materiale propagandistico dovrebbero presentare «profili» costruiti in modo da evidenziare chiaramente cesure e tempi di carriera, specialmente nei passaggi chiave: in s.p. o nella categoria degli U. E vago prospettare concorsi (per il r.s.u.) o, se cessati dal servizio, una riserva del 40% nei ruoli delle maestranze del M.D., senza alcuna indicazione sulla concreta consistenza dei posti relativi.

2.6. Propaganda indiretta

Tra le possibili forme di propaganda indiretta sono da includere l'uniforme ed il «nome» dell'Istituto di accoglienza.

Si è sottolineato come il «chepi» abbia gratificato gli A.S. (E) di Viterbo; modifiche nell'uniforme, atte ad accrescere la visibilità ed a sottolineare la «differenza» degli A.S. dalle altre categorie, inferiori, militari, andrebbero studiate. Il suggerimento di etichettare «Accademia» le scuole S, «nomen atque omen», se accolto gioverebbe, senza oneri, al prestigio dei frequentatori, «accademisti» e non più «allievi».

3. IMPATTO DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA ED ADDESTRATIVA, SIA NEL CAMPO DELL'IMPIEGO, SIA NEL SETTORE DEL REIMPIEGO NELLA VITA CIVILE

3.1. Attività formativa ed addestrativa

Senza soffermarsi sulle differenze concettuali tra «formazione» ed «addestramento», resta da precisare come, nel caso di militari, le due attività siano da considerare, prioritariamente, sul versante proprio delle FF.AA. e, secondariamente, in vista di una loro utilizzazione nella vita civile.

3.2. Equipollenze

Il legislatore (art. 52, L. 10.V.1983, n. 212), per questo secondo aspetto, ha previsto che «con decreto del Ministro della pubblica istruzione, d'intesa con i Ministri della difesa..., è stabilita sulla base degli insegnamenti impartiti, l'equipollenza dei titoli conseguiti al termine dei corsi di formazione generale, professionale e di perfezionamento, frequentati dagli arruolati e dai sottufficiali in applicazione della presente legge, con quelli rilasciati dagli istituti professionali, ivi compresi quelli conseguibili con la frequenza dei corsi sperimentali di cui al DPR 19.III.1970, n. 253, anche ai fini dell'ammissione agli esami di maturità professionale. In relazione al suddetto decreto sono rilasciati agli interessati i relativi titoli».

Equipollenze ed equivalenze, in relazione alle specializzazioni, sono state regolate con una complessa normativa a cura dell'autorità militare e tenendo conto delle disposizioni vigenti per le simmetriche attività civili. Al personale che abbia superato i prescritti corsi («ordinario», I.G.P. e P) viene rilasciata un'attestazione riportante l'equipollenza con i titoli di studio della P.I. (D.M., 14.IV.1971, Ministero della pubblica istruzione). La normativa, però, si delinea farraginosa e di non agevole applicazione; da ciò l'esigenza, sentita dai S, di un quadro normativo più chiaro e più favorevole.

3.2.1. *Diploma tecnico per i sottufficiali*

Il *Libro Bianco* (1991), come si è visto, programma, per gli U, la concessione di un titolo accademico.

Nel silenzio di una previsione analoga per i S, si potrebbe riprendere la «Proposta di legge» a suo tempo avanzata dal deputato Amodio (Atti C.d.D. n. 165, 2.VII.1987) con lo scopo di «dare un adeguato e giusto riconoscimento a coloro che... assolvano a compiti di alta specializzazione tecnica assicurando la manutenzione e la perfetta efficienza di apparecchiature elettroniche, e non, della più avanzata tecnologia».

Scriveva il proponente: «Se si pensa quale macchina altamente sofisticata e complessa sia oggi un aereo o una moderna nave da guerra, e se si considera che la loro efficienza è quasi per intero affidata alla preparazione, alla solerzia ed alla abnegazione della classe dei sottufficiali, sarebbe quanto mai ingiusto e fuori della realtà in cui vive l'istituto militare, tradire le giuste aspettative della categoria. Al tal fine tutti i corsi di formazione, nell'ambito delle Forze armate, riservati ai sottufficiali, devono costituire particolari elementi di un ben articolato tessuto didattico armonicamente inserito a tutti i livelli nel contesto formativo scolastico medio superato della società nazionale, operando nel senso di dare, oltre che la necessaria preparazione tecnica richiesta dagli specifici compiti che dovranno essere assolti, anche un'adeguata preparazione culturale di base che permetta una maggiore integrazione tra studi militari e civili... per cui si ritiene indispensabile che il sottufficiale possa venire a conseguire un diploma di studi che lo equipari, in funzione della sua categoria-specialità, ad un perito tecnico o ad un perito contabile...Gli attestati, che vengono attualmente rilasciati, in modo disforme e poco coordinato, dalle tre forze armate ai sottufficiali, che per ragioni diverse lasciano il servizio, sono equiparati ad un livello troppo basso rispetto agli attestati rilasciati dagli istituti di istruzione media e secondaria, in quanto la matrice umanistica (certamente poco sviluppata negli istituti di istruzione militare) fa ancora ampiamente agio sulla componente tecnicoscientifica. Per dare ai sottufficiali la possibilità di pervenire ad un diploma ufficialmente riconosciuto, onde facilitare sia i loro rapporti con la società civile sia la loro

integrazione e l'eventuale reinserimento nella società, una volta lasciato il servizio, sembra opportuno che negli istituti di istruzione militare per sottufficiali venga, semmai, maggiormente curata la parte culturale generale per portarla allo stesso livello della componente tecnica che è, senza alcun dubbio, ad un livello molto avanzato.

Occorre perciò che vengano ritoccati alcuni programmi e riviste alcune modalità di insegnamento, in modo che gli istituti di formazione dei sottufficiali siano messi in grado di poter rilasciare, al termine degli studi, diplomi che, a pieno diritto, possano essere equiparati a quelli degli istituti scolastici di Stato».

Il parlamentare, in sostanza, con gli art. 1 e 2 della sua «proposta» chiedeva di rilasciare ai S, al termine del ciclo formativo, un diploma di «perito in scienze della difesa», suddiviso in varie specialità a seconda dei corsi svolti, con valore di «perito tecnico» o di «perito contabile». La proposta dell'Amodeo meriterebbe di essere ripresa e fatta propria dalle autorità militare e di governo.

3.3. Corsi I.G.P. (Istruzione Generale Professionale)

La L. 10. V. 1983, n. 282 al Titolo III («Avanzamento dei sottufficiali in servizio permanente») cap. I, art. 27 prevede che: «I sottufficiali in s.p., per essere valutati devono... aver superato i corsi e gli esami stabiliti dalle tabelle B/1, B/2, B/3....

Nell'E, la promozione dal grado di Maresciallo ordinario a Maresciallo capo è condizionata al superamento dell'I.G.P. richiesto anche dalla M, per la promozione da 2° capo a capo di 3 classe, e dall'A da Sergente maggiore a Maresciallo di 3° classe.

Marina ed Aviazione prevedono, rispettivamente, per il passaggio da Capo di 3° a Capo di 2° classe e da Maresciallo di 3° classe a Maresciallo 2° classe, l'aver seguito un corso di perfezionamento».

Lo sbarramento di corsi valutativi è così unico per l'E, duplice per le altre due FF.AA.

L'attenzione dei S si è diretta in particolar modo sui corsi I.G.P. per riconoscerne l'utilità culturale e professionale.

Non mancano suggerimenti critici e/o migliorativi:

— impartire l'insegnamento per corrispondenza nelle materie non abbisognevole di didattica diretta o di ausili didattici complessi;

— rendere meno «compatto» il «budget-time» dei corsi per facilitare l'apprendimento;

— per le discipline applicate e/o necessitanti di sussidi didattici avanzati, dotare le cattedre di strumentazioni aggiornate;

— verificare le capacità didattiche e comunicative del corpo docente;

— porre in essere ogni possibile garanzia sull'obiettività dei giudizi di merito, stante il carattere valutativo dei corsi.

Si aggiunge di inserire, per quanto possibile, l'I.G.P. in una fase della vita dei discenti di maggiore «plasticità» e cioè meno avanzata. Discordi le opinioni sull'incidenza dell'I.G.P. sulla carriera: un peso minore se ne vorrebbe ai fini dell'avanzamento, pur riconoscendone l'aspetto incentivante.

3.4. Specializzazioni ed aggiornamenti

La consapevolezza di aver conseguito un'elevata professionalità nella propria specializzazione è diffusa.

Si distingue però tra preparazione iniziale, ottima, ed acquisizioni conoscitive e specialistiche «in itinere» non sempre tempestive ed atte a far conseguire un adeguato aggiornamento.

In sostanza si auspica:

— la previsione di cicli di aggiornamento più frequenti, specie per le attività ad elevata sofisticazione tecnologica;

— la dotazione a fini didattici di apparecchiature d'avanguardia analoghe a quelle in dotazione ai reparti, sulle navi e sugli aerei;

— esercitazioni pratiche approfondite con strumentazioni, o apparecchiature, non obsolete.

Nel caso di omologazione e di adozione di sistemi d'arma o di apparati tecnologici di nuova concezione, l'aggiornamento degli

specialisti dovrebbe essere anticipato o contemporaneo e così quello degli «inquadратори» per le Scuole.

Si consiglia, per le Scuole e per le materie di alta specializzazione, un più largo impiego di docenti tecnici civili, con designazione dalle industrie produttrici dei sistemi d'arma o delle apparecchiature omologate per le FF.AA.

3.5. Reimpiego dei sottufficiali nella vita civile

A prescindere dalle note migliorative di cui al capo precedente, si verifica che la maggioranza dei S, sessantadue su settantasette, ritiene di poter agevolmente «riciclarsi» nella vita civile in un'attività lavorativa corrispondere alla propria specializzazione. Incerti o sul negativo i S con competenza in campi privi di un'evidente corrispondenza nel «civile» (per es.: comandanti di squadra, siluristi, cc.) (graf. 15).

3.6. Addestramento all'uso delle armi individuali

L'addestramento all'uso delle armi individuali e di reparto si delinea:

- adeguato presso le Scuole o i reparti di «formazione»;
- carente nel corso della carriera come: mantenimento in esercizio della pratica acquisita; acquisizione di competenza nel caso dell'adozione di nuove armi.

Si direbbe che la «specializzazione» professionale faccia perdere di vista la preparazione all'uso delle armi individuali (e talvolta di reparto) che pure dovrebbe essere «a fattor comune» dei «militari».

Il mancato, o scarso, esercizio all'uso delle armi:

- non è controproducente ai fini del reinserimento nel «civile» salvo che per alcune attività (polizie private, ecc.);
- incide negativamente sulla sicurezza dei reparti, delle basi e

delle navi in caso di insorgenze terroristiche, sabotaggi, incursioni di «commandos» o di maleintenzionati.

3.7. Suggerimenti per incoraggiare i sottufficiali agli studi

Ad incoraggiare e valorizzare gli studi di U e S, per quanto qui si tratta, è da ricordare la «proposta di legge», Franchi, Pellegatta (C.d.D. n. 600, 6.XII.1987) che argomentano «...la elevazione culturale degli ufficiali e dei sottufficiali delle Forze armate e dei corpi militarizzati dello Stato... è uno degli obiettivi principali del nostro ordinamento militare, al di là della stessa specifica preparazione professionale.

Il conseguimento di una laurea o di un titolo equipollente dovrebbe essere incoraggiato a tutti i livelli sia nelle Forze armate che nei corpi militari dello Stato in quanto lo studio, l'acquisizione di più vaste nozioni, non possono che riverberarsi positivamente anche sulla preparazione professionale sia dell'ufficiale che del sottufficiale, mettendo a disposizione dei gradi superiori, dove la responsabilità del comando è più incidente e diretta, delle persone con una preparazione più completa, con conoscenze più vaste, con una cultura più aperta.

Nelle nostre Forze armate vi sono parecchi ufficiali che per loro soddisfazione culturale hanno conseguito un titolo di studio a livello universitario, ma è anche vero che gli anni di studio e di sacrificio affrontati non trovano il ben che minimo riconoscimento pratico».

L'incentivazione veniva concretizzata nella concessione di tre scatti di anzianità, non assorbibili, in ogni stato e grado di avanzamento a tutti gli U e S in s.p. che conseguano una laurea o titolo equipollente.

4. ELEMENTI DI SPECULARITÀ TRA I RISULTATI DELLA RICERCA E LE NOTAZIONI DEL CO.CE.R. DELL'ARMA (VERBALE 750/1989). OSSERVAZIONI VARIE

4.1. I documenti delle «rappresentanze» come «fonti» conoscitive

Tra le «fonti» cui attingere per rendersi conto delle ragioni e delle dimensioni del «malessere» serpeggiante in alcuni settori e per certi gradi dei sottufficiali, sono da considerare come «primarie» le deliberazioni delle «rappresentanze» delle FF.AA. e specialmente quelle degli organi centrali.

Sull'argomento è disponibile lo studio di G. Caforio e M. Nuciari (Roma, ed. R.M., 1990) assai utile per molti aspetti; non ha però (non essendo tra i suoi scopi) preso sistematicamente in esame, con le procedure della «content analysis» o con altri metodi, i verbali degli organi centrali (o periferici) della «rappresentanza». Dal lavoro sono tuttavia traibili consistenti indizi (cap. 9, «Materie trattate dalla rappresentanza nel periodo di esame») sulle tematiche affrontate dal Co.Ce.R. interforze, poste in evidenza anche con una serie di rappresentazioni grafiche. Dalla «Tabella comparativa delle classifiche per frequenza delle materie trattate» (*ivi*, p. 163) emerge come status giuridico, T.E. e previdenziale, promozione socioculturale, tutela morale e giuridica, alloggi ed assistenza sanitaria (con le questioni connesse alla stessa normativa sulla rappresentanza militare), abbiano costituito oggetto delle discussioni del Co.Ce.R. in generale e degli incontri con il ministro. Si sono cioè affrontate le stesse materie, tranne l'assistenza sanitaria, poste in rilievo dai S negli otto incontri.

Non si hanno elementi per inferirne se, od in quale misura, l'attenzione del Co.Ce.R. centrale sia stata rivolta ai problemi dei S che, comunque, vi risultano (*ivi*, Tav. 3A, p. 98) sottorappresentati con una media (19 unità per 100 mila) assai più bassa rispetto alle altre categorie e che lo sarebbero ancora di più ove si considerasse l'E (7 per 100 mila) senza i Carabinieri, la M (16) e l'A (15). E da presumere che ne siano state trattate le questioni così come nell'ambito dei COIR e dei Cobar sulla base, per questi ultimi, anche degli incontri avutisi.

4.2. Esemplarità delle notazioni del Co.Ce.R. dell'Arma

In assenza di altri verbali, avendone a disposizione uno solo e volendo avvalersene almeno a scopi indiziari, sembra opportuno darne conto. Si tratta del drammaticamente noto documento del Co.Ce.R., Sezione Carabinieri, di cui al verbale n. 750 (riunione dal 10.01 al 13.01.89). Alcuni dei motivi di insoddisfazione registrati per l'Arma corrispondono a quelli emersi dagli incontri presso gli enti visitati. Tali sono per quanto alle relazioni U-S la «rigidità della gerarchia», la «distrazione dei superiori» («spesso attenti solo a far carriera»), la «minore attenzione per i problemi morali del personale», le «movimentazioni indiscriminate», l'«affidamento del comando... a giovani ufficiali...» (problema delle «note»).

Si segnalava (p. 6, Annesso 1) l'emarginazione economica dei S che si sono sentiti ferire moralmente, dall'inizio degli anni '80, quando fu estesa agli U la dirigenza e nulla si fece per estendere i benefici di altri articoli della L. 121/81 al restante personale.

Sullo «straordinario», il Co.Ce.R. in questione (*ivi*, p. 7) osserva: «... Però così come viene gestito crea conflittualità fra le categorie e fra militari dello stesso grado...».

A proposito delle infrastrutture di tempo libero (*ivi*, p. 9) si nota: «La pari dignità sancita dall'art. 3 della Costituzione e ribadita dall'art. 4 della L. 382/78 non è mai entrata nelle nostre caserme; ciò è dimostrato chiaramente dalla presenza delle divisioni delle mense, circoli e lidi». Altrove (p. 13) si parla di «dolorose comparazioni con i circoli e mense degli Ufficiali...».

Si accenna alla «drammatica situazione alloggiativa del personale ammogliato» (*ivi*, p. 10) suggerendo (p. 12) di studiare la concessione di mutui agevolati per la costruzione di case.

Sull'aggiornamento professionale il Co.Ce.R. dell'Arma (*ivi*, p. 50 e sgg.) anticipa in qualche modo le risultanze emerse dai colloqui («L'organizzazione addestrativa, per di più, non vive di un'autonoma vita culturale e si avvale per l'insegnamento di dottrine e di metodi largamente superati»), suggerendo la creazione di un corpo di insegnanti dell'Arma e facendo sì che le scuole siano «Istituti di alta formazione». Si ricordi come in qualche caso, nell'indagine condotta, siano state sottolineate lacune nella preparazione degli insegnanti militari.

Prognostico rispetto all'indagine il rapporto (pp. 52 e sgg.), occupandosi delle motivazioni, le sintetizza in pre-contrattuali, iniziali e successive, includendo nelle prime la passione per la vita militare, l'interesse economico, l'interesse (scientifico od intellettuale) alla specializzazione, il caso («necessità di cose»); nelle altre due: l'identificazione con l'istituzione e l'adattamento. Si prefigurano così molte delle «note» emerse dai colloqui con i S delle FF.AA. (esclusi i Carabinieri).

Ancora il Co.Ce.R. dell'Arma (p. 67 e sgg.), proprio con riferimento ai S, suggeriva di richiedere ai civili concorrenti per le scuole, il diploma di scuola media superiore. Consigliava poi di sostituire la dizione «sottufficiali» con un'etichetta meno espressiva di una «sottomissione».

4.3. «Rispecchiamento» delle posizioni

Dal documento affiora un forte, reciproco «rispecchiamento» tra le segnalazioni del Co.Ce.R. dell'Arma e le indicazioni dei S in forza agli Enti visitati, particolarmente a riguardo di:

- * trattamento economico in generale;
- * straordinario, non equamente gestito tra le categorie;
- * infrastrutture di tempo libero, sperequate (nei confronti degli U);
- * inidoneità degli U di recente nomina a giudicare (note) S anziani;
- * obsolescenza dell'organizzazione formativa e addestrativa;
- * titolo di studio troppo modesto per la carriera da S.

* * *

La simmetricità tra i risultati della ricerca ed il sia pure «unico» documento del Co.Ce.R. esaminato, non è certamente dovuta al caso. Si ha dunque da riflettere sui problemi e sulle disfunzioni emerse, al fine di porvi, fattispecie per fattispecie, graduale rimedio.

4.4. Suggerimenti vari

Eccentriche rispetto alle tematiche via via trattate, si delineano alcune indicazioni traibili dal tenore dei colloqui e dall'esame dei documenti.

In sintesi si ha:

- in positivo:
 - * tono disciplinare e morale: ottimi;
 - * impulsi autochirici: assenti;
 - * patologie mentali: in limiti minimi e fisiologici;
 - * uso di droghe: raro o inesistente;
 - * relazioni tra:
 - pari grado: ottime;
 - con gli inferiori: ottime;
 - con i superiori: ottime, buone, a volte non buone;
- in negativo:
 - * selezione insoddisfacente per il 39% dei casi (graf. 16);
 - * pratica diffusa e stigmatizzata delle raccomandazioni in ogni fase della carriera.

Le due ultime indicazioni segnalano stati di fatto, o percezioni di stati di fatto, arginabili con provvedimenti opportuni.

* * *

Dalla documentazione è emerso come gli organi centrali della Difesa non abbiano ancora del tutto standardizzato i metodi di rilevazione così da non risolvere, in certi casi, il problema della disponibilità di indicatori comparabili. In concreto, per es., le indicazioni sulla condizione professionale dei padri variano di anno in anno e da F.A. a F.A.

IL «GROUP WORLD» DEI SOTTUFFICIALI FISIONOMIA E SINGOLARITÀ

Gemma Marotta

1. PREMESSA. - 2. GLI INTERVISTATI COME «TESTIMONI» SIGNIFICATIVI DELLA PROPRIA «CONDIZIONE». - 3. PROPENSIONE AL MUTAMENTO ED ATTEGGIAMENTI DI «DIFESA COLLETTIVA». - 4. INTERAZIONE OPERATIVA TRA «DIFESA», «FUGA NEL PASSATO» E NELLA «VIRTU». - 5. «SILENZI» E «CONFUSIONE DI RUOLO». «RISONANZA» E LEADERSHIP. - 6. «GROUP WORLD», VALORI E SENTIMENTI DI APPARTENENZA.

1. PREMESSA

Lo studio, come si è detto, si è basato essenzialmente sull'indagine sul campo articolata in un colloquio informativo con i comandanti ed altre figure del Q.P., ritenute fondamentali per la conoscenza dei problemi relativi alla condizione dei S, ed in interviste di gruppo con gli appartenenti alla categoria. Conviene specificare la «validità» degli strumenti prescelti in rapporto alla attendibilità dei risultati ed in vista dell'apporto ricavatone alla conoscenza della fisionomia e delle singolarità del loro «group world». Se, infatti, uno studio basato esclusivamente sui dati generali sarebbe stato assai utile per avere una visione di insieme della dimensione e delle caratteristiche socio-demografiche della popolazione studiata, l'approfondimento delle tematiche sulla condizione dei S attraverso la «percezione del sé» espressa dagli interessati ne ha fatto affiorare gli «umori» positivi

e negativi, i desiderata, le aspettative, le frustrazioni, le soddisfazioni, e così via.

2. GLI INTERVISTATI COME «TESTIMONI» SIGNIFICATIVI DELLA PROPRIA «CONDIZIONE»

La procedura ha, come di consueto, offerto numerosi vantaggi: flessibilità, alto tasso di risposte, spontaneità e completezza. Ha inoltre permesso un approfondimento della comunicazione non verbale, garantendo così una pressoché totale rispondenza tra le domande e le risposte ed un rischio di errore quasi nullo, al contrario di quanto può accadere con altri metodi (1).

La indubbia proficuità della «via» prescelta è apparsa con evidenza data la natura di «ricerca-intervento» (2) dello studio diretto non soltanto a conoscere la «condizione» dei S ma a trarne idee per eventuali modificazioni «in melius». La «popolazione» coinvolta si è configurata come un insieme di «testimoni significativi» (3) inseriti in «aree minime d'azione», dalle molte opportunità espressive, a guisa dei «campi» o dei «gruppi solidali», teorizzati dal Touraine e da altri, in cui il nesso «intervistatore-intervistato» si addensa fino a renderne quasi nulla la duplicità.

Nelle otto sedi si sono sviluppati fenomeni di «relazioni reciprocamente condizionate» («reciprocally conditioned interaction»), in cui il comportamento di ciascuno è stato influenzato da quello degli altri (4). Seguendo Pope e Siegman (5) ne è scaturita, ovunque, una modalità relazionale «calda», empatica, che ha facilitato il processo di comunicazione e la produttività verbale.

«Interazione operativa» e «dialettica» hanno agevolato l'acquisizione di elementi conoscitivi, suscettibili di essere presi in considerazione ai fini di modificare la situazione esistente.

L'intervista «semi-strutturata» (6), con una serie di punti o domande o aree su cui si è richiamata l'attenzione (7), su di uno schema differenziato in pochi punti lasciati volutamente aperti, ha tratto dai colloqui una sorta di collaudo. L'analisi del contenuto ha condotto verso generalizzazioni empiriche espresse in una molteplicità di indicatori (8) su: dati oggettivi (quali età, grado, anzianità di servizio,

scolarità e così via); di comportamento (in riferimento alla scelta lavorativa effettuata ed alla condizione attuale e futura); di atteggiamento (valutazione delle attività di formazione ed addestramento e di impiego).

3. PROPENSIONE AL MUTAMENTO E ATTEGGIAMENTI DI «DIFESA» COLLETTIVA

L'uso della situazione di gruppo si è rilevato fondamentale per ottenere informazioni obiettive ed approfondite sulla struttura organizzativa e sul clima istituzionale in vista dei cambiamenti ritenuti necessari (9).

I S formano certamente una categoria professionale fortemente gerarchizzata e «chiusa»; con tutto ciò ci sono superate remore e diffidenze. I gruppi infatti, nel loro insieme, hanno inteso esercitare una forma di pressione per un cambiamento; si sono resi conto del loro utilizzo in termini di «interventismo»; essendo parte in causa, la partecipazione collegiale ne è emersa attiva e rivolta allo scopo comune.

La stessa «strutturazione», con il discutere su temi predeterminati (la condizione dei sottufficiali per l'appunto), si è delineata non «minacciante», anzi rassicurante, con bassi livelli di ansietà; non ha provocato perciò atteggiamenti difensivi o prudenziali. I meccanismi mentali prevalenti degli intervistati sono stati di tipo intellettuale e razionale (10). Hanno contribuito al successo: il fatto di essere soggetti omogenei per attività lavorativa; la definizione temporale della durata dell'intervista; l'uniformità dei problemi collettivi in discussione (11).

Di solito, il «micro» gruppo si pone come cinghia di trasmissione tra la collettività e l'individuo; sull'esperienza della ricerca, invece, si è invertito il senso di questa «cinghia»; il gruppo si è fatto tramite dei singoli nei confronti della collettività. In altre parole, i S coinvolti, attraverso il gruppo, hanno inteso premere sulla loro F.A. per eventuali trasformazioni (12).

Essendo centrati su scopi di «comunità», da un lato hanno rivelato una propensione al cambiamento dello statu quo e dall'altro

hanno lasciato affiorare difese collettive a ritardarlo per alcuni aspetti. Comunque, si è resa visibile la volontà e la capacità della categoria di suggerire cambiamenti onde adeguarsi alle esigenze di una società proiettata verso la tecnotronica e di contribuire così all'efficienza dell'organizzazione di appartenenza.

4. INTERAZIONE OPERATIVA TRA «DIFESA», «FUGA NEL PASSATO» E NELLA «VIRTU»

Soffermandosi sulle fenomenologie di «dinamica dei gruppi» (13), come si è accennato, si è trattato di superare alcune diffidenze iniziali instaurando un rapporto di «interazione operativa» reso possibile attraverso l'esternazione della partecipazione solidale degli uni con gli altri; non sono mancati, comunque, alcuni sintomi, espressioni consuete della cultura del gruppo: «difesa», «episodi» e «fenomeni» (Spaltro ed altri) (14).

Una prima difesa, posta in essere da alcuni S, si è avuta con la «fuga nel passato», cioè con la tendenza a spostare gli argomenti verso le fasi iniziali della carriera (selezione, arruolamento), facilitata dal fatto che lo schema di intervista semi-strutturata presentava di per sé una polidimensionalità temporale (passato, presente e futuro), e dall'atmosfera, così detta «da vecchi alpini», creata «ad hoc» dagli intervistatori, e fatta propria dai sottufficiali più anziani, per alleviare l'ansia e la pressione sul presente, anche ad evitare la possibile sensazione di indagine voluta dalle gerarchie a scopo «inquisitorio».

Si è avuto in qualche caso «confusione di ruolo» e cioè la tendenza di alcuni intervistati ad assumere la conduzione dei colloqui sostituendosi agli intervistatori. I soggetti meno aggressivi hanno dimostrato una dipendenza passiva («fuga nella virtù»), rimanendo pedissequamente ligi alle regole ed alle domande oppure rivestendo un ruolo quasi «tecnico» di collaboratori alla ricerca spiegando agli altri il significato delle domande («assistenza del conduttore»), o anche attuando il noto meccanismo di difesa freudiano, etichettato con il termine «razionalizzazione».

Va segnalata, infine, sempre tra le «difese», la mancanza totale

di «formazione di sottogruppi», reazione che ci si poteva attendere in particolare nei gruppi di sottufficiali di differenti classi di età e quindi con gradi diversificati; al contrario, ha prevalso una chiara solidarietà e compattezza della categoria nonostante la diversità dei «vissuti».

5. «SILENZI» E «CONFUSIONE DI RUOLO». «RISONANZA» E LEADERSHIP

Tra gli «episodi di gruppo», il primo, verificatosi in pochi casi, è stato quello dei «silenzii»: rappresenta una situazione-stimolo in cui si proiettano atteggiamenti e speranze-paure. In effetti gli intervistatori hanno evitato una tale situazione che, nella fattispecie, poteva provocare sensazioni frustranti e sgradevoli, con l'iniziare le interviste con la raccolta di alcuni dati personali emozionalmente non impegnativi (età, grado, stato civile, ecc.). Solo nel caso di gruppi assai omogenei (per es. allievi in formazione) si è volutamente preferito «non rompere il ghiaccio» ed introdurre direttamente i contenuti dell'intervista. In siffatte contingenze il silenzio si è trasformato in un primo inizio di coesione, di appartenenza, di «sintalità», con poi una buona collaborazione.

Sporadici gli episodi di aggressività, sia nella forma latente («dipendenza»), in cui i soggetti hanno un atteggiamento passivo e dipendente dall'intervistatore, rispondendo ad esempio in termini molto poveri e monosillabici alle domande, sia nell'aspetto manifesto («controtendenza»), in cui si hanno comportamenti di coinvolgimento e di irritazione.

Si sono rilevate, poi, espressioni di «risonanza», con la produzione di una sorta di «lunghezza d'onda» su delle problematiche analizzate, da uno all'altro con un «tacito giro di tavolo» di allineamento delle proprie posizioni su quelle del primo a pronunciarsi. Il problema dell'uno è così comune a tutti gli altri membri del gruppo.

Tale effetto ha permesso di individuare anche la così detta «leadership» sui microgruppi (15) manifestatasi talvolta in maniera fissa, talaltra variabile e in forma circolare. La prima tipologia è emersa, spesso, all'interno dei gruppi meno omogenei, cioè composti da

sottufficiali di età, grado ed esperienze diverse; il soggetto più anziano ha in qualche modo coordinato e stimolato il gruppo assumendosi il ruolo di «capo» e, nello stesso tempo, di «opinion maker», animando la discussione. Negli omogenei, invece, la «leadership» è circolata passando da una persona ad un'altra al variare degli argomenti, a seconda della capacità di esprimerli di sentirli.

Tra le dinamiche accertate, quella denominata «sala degli specchi» (16); ciascun membro si «riflette» negli altri che fungono così da punto di riferimento continuo. L'omogeneità professionale dei soggetti ne ha agevolato sempre la realizzazione; allo stesso tempo è stata alla base della «socializzazione del linguaggio», dovuta allo spirito di gruppo («weness»), per cui si è prevalentemente utilizzato il «noi» per rispondere alle domande.

Tali fenomenologie hanno fatto risaltare il «senso di appartenenza» dei S alla loro categoria, autenticamente espresso con il desiderio di dare indicazioni per il suo miglioramento, nonché la dimensione collettiva più ampia percepita e descritta attraverso le critiche e gli apprezzamenti rivolti all'organizzazione militare.

In conclusione, è asseribile, alla luce dell'esperienza, che proprio la scelta dell'«action research», con le interviste di gruppo (17), ha contribuito in maniera determinante a raccogliere non solo elementi conoscitivi sull'argomento, ma anche e soprattutto suggerimenti innovativi di notevole interesse.

6. «GROUP WORLD», VALORI E SENTIMENTI DI APPARTENENZA

La metodologia seguita ha consentito la rilevazione di elementi utili per conoscere quello che gli anglosassoni definiscono come il «group world», cioè il generale orientamento di un gruppo o meglio la sua «personalità» espressa in valori, norme, attitudini ed attività condivise da tutti i suoi membri (18).

La categoria dei S, infatti, ha dimostrato di essere ricca, in quanto «gruppo» omogeneo sul piano lavorativo (ma diversificato dal punto di vista dei vissuti e delle esperienze professionali), di non pochi «valori» e «norme» di comportamento. In primis, si ha il

«sentimento di appartenenza», comune agli uomini delle tre FF. AA. in maniera uniforme e senza distinzione di età o di provenienza. Lo «spirito di gruppo» si è rilevato compatto in particolare nei momenti di difesa della propria categoria e di «attacco» nei confronti di quella «superiore».

Altro «valore», palesemente distribuito a tutti i livelli tra i S., è emerso quello dell'«uguaglianza», all'interno della gerarchia, espressa con la totale assenza di rivalità di carriera, con la solidarietà degli anziani verso le giovani leve, talora quasi «protettività paterna». L'inesistenza di rivalità, dovuta anche all'appiattimento della progressione di carriera, può però produrre scarsa competizione e, di conseguenza, a volte disinteresse ad offrire il meglio di sé in termini di produttività. Siffatta caratteristica, per certi aspetti negativa, si è evidenziata soprattutto nei soggetti più elevati di grado ma non di età, e cioè in quelli intorno ai quarant'anni; avendo raggiunto il vertice perdono l'incentivo dell'avanzamento.

Elemento della «personalità» collettiva ricavabile dall'indagine è dato dall'autovalutazione della significatività del proprio lavoro. I S., in specie i più giovani, stimano positivamente la loro attività, considerandola non inferiore come importanza e professionalità a quella degli ufficiali. A riprova di ciò sia bastevole ricordare, ad esempio, come abbiano accolto favorevolmente la nuova divisa (simile, per qualche aspetto, a quella dell'Accademia di Modena) gli A.S. di Viterbo, o anche il desiderio, diffuso, di approfondire gli studi e le conoscenze nelle singole specializzazioni o, ancora, l'auto percezione generalizzata, nella piramide sociale, come appartenenti alla classe media o medio alta e l'idea di godere di un buon prestigio sociale.

Il fatto stesso che tutti gli intervistati abbiano accolto con favore e senza ostilità l'iniziativa della presente ricerca dimostra il loro interesse a che venga valorizzato il loro lavoro e la volontà di migliorare le condizioni della categoria.

L'idea di essere parte in causa del processo di «decision making», su eventuali modificazioni, è stata «sentita» con soddisfazione come un tentativo di «lavorare insieme» con le alte gerarchie (lo Stato Maggiore), attraverso la collaborazione con i ricercatori, per raggiungere il traguardo di una situazione ottimale nel settore.

Infine, è opportuno rilevare che i S, oltre a rappresentare uno «spirito di gruppo», esprimono in tutti i gradi e senza distinzione di età, un «sentimento di appartenenza» all'universo più ampio dei militari senza distinzione di forza armata: ciò si evince dalle risposte sull'eventuale desiderio, o tentativo, di reimpiego nella vita civile ed abbandono della vita militare; la forte maggioranza ha dichiarato che si arruolerebbe di nuovo se dovesse ricominciare una vita lavorativa.

-
- (1) K.D. BAILEY, *Metodi della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1985.
 - (2) Cfr. G. PELLICCIARI, G. TINTI, *Tecniche di ricerca sociale*, F. Angeli, Milano, 1976.
 - (3) G.A. GILLI, *Come si fa ricerca*, Mondadori, Milano, 1971.
 - (4) Cfr. A. QUADRIO, V. UGAZIO (a cura di), *Il colloquio in psicologia clinica e sociale*, Angeli, Milano, 1983; J.D. MATARAZZO, «The interview», *Handbook of Clinical Psychology*, a cura di B.B. Wolman, MacGraw-Hill, New York, 1965, pp. 403-448.
 - (5) A.W. SIEGMAN, B. POPE (a cura di), *Studies in dyadic communication*, Pergamon Press, New York, 1972.
 - (6) A. COBALTI, «Intervista», in *Dizionario di sociologia*, a cura di F. Demarichi e A. Ellena, ed. Paoline, Milano 1976.
 - (7) Si ricorda che la più famosa intervista semi-strutturata è quella circoscritta di Merton, in cui si utilizzano temi ed ipotesi selezionati in precedenza. In essa le domande sono aperte e flessibili per essere fatte su misura nelle diverse situazioni e per permettere una flessibilità anche nelle risposte. Cfr. R.K. MERTON, M. FISKE e P.L. KENDALL, *The focused interview*, Free Press, Glencoe, 1956.
 - (8) Cfr. R. BOUDON, *Metodologia della ricerca sociologica*, Il Mulino, Bologna, 1970; W.I. GOODE, P.K. HATT, *Metodologia della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1962; P.F. LAZARSFELD, *Metodologia e ricerca sociale*, a cura di V. Capocchi, Il Mulino, Bologna, 1967.
 - (9) Cfr. E. SPALTRO, «Pratica di gruppo: il gruppo come speranza ed il gruppo come paura», *Manuale del colloquio e dell'intervista*, Milano, Mondadori, 1980.
 - (10) Cfr. E. SPALTRO, *Gruppi e cambiamento*, Etas Libri, Milano, 1969; E.J. SCHEIN, W.G. BENNIS, *Personal and organizational change through group methods. The laboratory approach*, Wiley, New York, 1965.
 - (11) E. SPALTRO, «Tecniche in gruppo e di gruppo», *Psicologia e lavoro*, X, 48, 1978.
 - (12) W.G. BENNIS, *Il cambiamento organizzativo*, Isedi, Milano, 1966.
 - (13) Sull'argomento vds. P. BRAUN, «Dinamica di gruppo», *Dizionario di psicologia*, a cura di A.A.W., Ed. Paoline, Roma, 1975; R.F. BATES, «Some uniformi-

ties of behavior in small social system», *Readings in social psychology*, a cura di G.E. Swanson, T.M. Newcomba, E.E. Hartley, Halt e Rinehart, New York, 1952, pp. 111-161; R.L. KAHN, C.F. CANNEL, *La dinamica dell'intervista*, Marsilio, Bologna, 1968; D. CARTWRIGHT, A. ZANDER, *Group dynamics*, New York, 1960.

(14) E. SPALTRO, «Intervista, riunioni, gruppi», *Manuale del colloquio e dell'intervista*, cit., cap. 10, pp. 1-28; IDEM, «La dinamica dei piccoli gruppi», *Nuove questioni di psicologia*, a cura di L. Ancona, La Scuola, Brescia, 1972.

(15) Cfr. R. ROSSI et al., *Problemi di dinamica di gruppo e altri problemi di psicodinamica clinica*, Il pensiero scientifico, Roma, 1973.

(16) Tale termine è stato ideato dal Moreno: cfr. J. MORENO, *Principi di sociometria, di psicoterapia di gruppo e sociodramma*, Etas Libri, Milano, 1964.

(17) Per la validità operativa delle ricerche-intervento o ricerche attive vds. K. LEWIN, *Field theory in social science: selected theoretical papers*, Harper Brothers, New York, 1951.

(18) Cfr. L. BERKOWITZ (a cura di), *Group processes*, Academic Press, New York, 1978; D. PERLMAN, P.C. COZBY, *Social psychology*, Halt, Rinehart, Winston, New York, 1983.

Appendice n. 1

MODALITÀ DELLE VISITE. QUADRI RIASSUNTIVI.

MODALITÀ DI MASSIMA DELLE VISITE

a. mattino

- colloquio con Comandante Ente/Reparto (30-40 min.)
- colloquio di gruppo con il personale oggetto della ricerca (10 elementi per ciascuna categoria — VFP/Sottufficiali — scelti per sorveglianza tra i presenti nel reparto);

b. pomeriggio

- colloquio con un delegato COBAR appartenente alla categoria oggetto della ricerca;
- colloquio collettivo con:
 - Ufficiale consigliere;
 - Cappellano;
 - Ufficiale medico;
 - 1 Ufficiale di inquadramento/insegnante.

Gli Enti sono stati visitati secondo il calendario-programma qui di seguito descritto:

3/V/91	Scuola della Motorizzazione EI	Cecchignola	Sottufficiali frequentatori e del Quadro Permanente Sottufficiali
10/V/91	Btgl. «Granatieri di Sardegna»	Civitavecchia	
17/V/91	Scuola Sottufficiali AM	Caserta	Allievi Sottufficiali e Sottuff. del Q.P.
24/V/91	1 ^a btg. gra. «Assietta»	Roma	Sottufficiali
31/V/91	Brigata Tecnica Add. AM	Borgo Piave	Sottufficiali frequentatori e del Quadro Permanente

7/VI/91	Mariscuola	Taranto	Allievi Sottufficiali e Sottuff. del Q.P.
14/VI/91	Scuola Allievi Sottuff. EI	Viterbo	Allievi Sottufficiali e Sottuff. del Q.P.
21/VI/91	1 ^a Divisione Natale	La Spezia	Sottufficiali

Nel complesso hanno partecipato ai «gruppi» oggetto dei colloqui 97 sottufficiali, di vario grado, diversa anzianità e molteplici provenienze.

Per F.A. si ha: EI, 40 casi; MM, 19 casi; AM, 38 casi (di cui 20 fvr); totale, 97 casi.

I sottufficiali sono stati tutti invitati ad esporre le loro opinioni, verbalmente, sui temi prefigurati. Si è operato in modo da coinvolgerli sui singoli argomenti registrando le risposte, per ognuno, su moduli individuali, con notizie personali di carattere generale, così da poter trattare statisticamente le risultanze ottenute, ove quantificabili, assumendo a variabili indipendenti caratteri come «grado», «età», «stato civile», «provincia di provenienza», ecc..

QUADRI RIASSUNTIVI

ESERCITO:

- 1) Intervistati: 40.
- 2) Grado: allievo caporale, 10; sergente (anche corsista), 13; maresciallo ordinario, 4; maresciallo capo, 4; maresciallo maggiore, 5; maresciallo maggiore aiutante, 4.
- 3) Anzianità servizio: 1 anno, 10; 1-4 anni, 6; 5-10 anni, 5; 11-20 anni, 9; 21 ed oltre, 10.
- 4) Età: 17-25, 17; 26-30, 8; 31-35, 2; 36-40, 3; 41-50, 7; oltre 50, 3.
- 5) Titolo di studio: licenza media, 27; diploma media superiore, 11; studi universitari, 2.
- 6) Ripartizione geografica di nascita: Nord, 4; Centro, 15; Sud, 21.
- 7) Stato civile: celibe, 19; coniugato, 21.

7.1) Moglie occupata: SI, 5; NO, 16.

7.2) Figli: SI, 20; NO, 20.

- 8) Occupazione del padre: operaio comune/specializzato, 15; contadino, 5; sottufficiale, 4; ufficiale, 1; impiegato, 10; commerciante, 1; libero professionista, 3; deceduto, 1.

MARINA:

1) Intervistati: 19

2) Grado: sergente, 7; sottocapo, 2; capo di III, 3; capo di II, 5; capo di I, 2.

3) Anzianità servizio: 1 anno, 0; 1-4 anni, 9; 5-10 anni, 3; 11-20 anni, 5; 21 ed oltre, 2.

4) Età: 17-25, 9; 26-30, 4; 31-35, 4; 36-40, 0; oltre 40, 2.

5) Titolo di studio: licenza media, 10; diploma media superiore, 8; studi universitari, 1.

6) Ripartizione geografica di nascita: Nord, 3; Centro, 1; Sud, 14; Estero, 1.

7) Stato civile: celibe, 11; coniugato, 8.

7.1) Moglie occupata: SI, 3; NO, 5.

7.2) Figli: SI, 6; NO, 13.

8) Occupazione del padre: operaio comune/specializzato, 3; contadino, 4; artigiano, 1; sottufficiale, 2; ufficiale, 1; impiegato, 2; commerciante, 3; altro, 3.

AVIAZIONE:

Il totale è di diciotto casi, perché per i 20 casi di sergenti fvr le notizie sono state raccolte collettivamente a ragione della uniformità del grado e dell'età.

1) Intervistati: 18.

- 2) Grado: allievo, 10; sergente, 1; maresciallo 7.
- 3) Anzianità servizio: 1 anno, 10; 1-4 anni, 1; 5-10 anni, 0; 11-20 anni, 1; 21 ed oltre, 6.
- 4) Età: 17-25, 11; 26-30, 0; 31-35, 0; 36-40, 4; oltre 40, 3.
- 5) Titolo di studio: licenza media, 12; diploma media superiore, 5; studi universitari, 1.
- 6) Ripartizione geografica di nascita: Nord, 0; Centro, 8; Sud, 9; Estero, 1.
- 7) Stato civile: celibe, 11; coniugato, 7.
 - 7.1) Moglie occupata: SI, 1; NO, 6.
 - 7.2) Figli: SI, 7; NO, 11.
- 8) Occupazione del padre: operaio comune/specializzato, 10; artigiano, 1; impiegato, 6; commerciante, 1.

Appendice 2

NOTIZIE DI CARATIERE GENERALE

1. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE SUI SOTTUFFICIALI DELL'E. - 1.1. *Iter formativo.* - 1.2. *Provenienza geografica dei Sottufficiali ammessi ai corsi presso la Scuola Allievi Sottufficiali di Viterbo.* - 1.3. *Consistenza dei diplomati tra i corsisti.* - 1.4. *Specializzazioni ed attestati professionali.* - 2. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE SUI SOTTUFFICIALI DI MARINA. - 2.1. *Iter formativo.* - 2.2. *Notizie sulle professioni dei padri. Situazione ed impiego delle varie categorie. Attestati professionali ed equivalenze.* - 3. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE SUI SOTTUFFICIALI DELL'AERONAUTICA. - 3.1. *Iter formativo. Equipollenze. Trattamento economico.* - 4. BREVE COMMENTO AI DATI STORICI FORNITI DALL'A.M..

1. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE SUI SOTTUFFICIALI DELL'ESERCITO

1.1. *Iter formativo*

L'iter formativo dei S in s.p.e. dell'E.I. è articolato nelle seguenti tre fasi: corso basico; corso di specializzazione; tirocinio pratico.

A. Il corso basico, a fattor comune per tutti gli allievi arruolati a seguito dello specifico concorso, ha una durata di dodici mesi e si svolge presso la Scuola A.S. di Viterbo. Si prefigge lo scopo di conferire agli A.S. la preparazione psico-fisica di base, ampliare la loro cultura generale (con particolare riferimento alle nozioni tecnico-scientifiche) ed addestrarli alle funzioni di Comandanti di squadra fucilieri.

Per ciascun allievo sono previste le seguenti valutazioni:

- *valutazione sull'idoneità al grado*: gli allievi conseguono ad anzianità, previo giudizio di idoneità espresso da apposita commissione, i gradi di caporale, caporal maggiore e sergente, rispettivamente al compimento del terzo, settimo e dodicesimo mese di servizio;
- *valutazioni durante il corso*: consistono in interrogazioni, prove scritte e prove pratico-applicative concernenti le singole materie d'insegnamento, voti sulle capacità attitudinali espresse dai comandanti gerarchici;
- *valutazioni al termine del corso*: si riferiscono ai risultati ottenuti nelle prove scritte effettuate per le materie formative e nei tests sostenuti per le materie militari.

Il corso si conclude con l'effettuazione di un campo d'arma, della durata di 2 settimane; introdotto nel 1991, vi vengono svolte attività di pattuglia, esercitazioni di squadra e di addestramento al combattimento.

Gli allievi che superano il corso sono ammessi alla successiva fase di specializzazione; i non idonei vengono allontanati dalla Scuola ovvero, su loro esplicita richiesta e previo parere del Cmt. dell'Istituto, possono essere ammessi alla frequenza del corso successivo.

- B. I corsi di specializzazione, a carattere eminentemente pratico, si differenziano in relazione all'incarico che i sergenti dovranno assolvere.

In particolare:

(1) i Cmt. di minori unità seguono in successione di tempo:

- un corso di specializzazione della durata di otto mesi, presso le Scuole d'Arma, Specialità o Corpo, per completare la preparazione tecnico-professionale, abilitare al comando di squadra o unità corrispondente e fornire la preparazione necessaria per l'espletamento di un secondo incarico di comando nella specialità o corpo di appartenenza;
- un corso per aiuto Istruttore di Educazione Fisica della durata di due mesi e mezzo, presso la Scuola di Educazione Fisica di Orvieto, allo scopo di migliorare le qualità fisiche dei Sergenti;
- un corso di Ardimento, della durata di due mesi e mezzo, svolto

presso la Scuola di Fanteria e Cavalleria di Cesano (I fase) e la Scuola Militare di Paracadutismo (II fase), che si prefigge di sviluppare le doti di coraggio, agilità e resistenza e mettere gli idonei alle attività di lancio con il paracadute in condizione di conseguire il brevetto.

(2) Gli specializzati destinati ad incarichi di impiego, manutenzione e riparazione di mezzi ed apparecchiature complesse, frequentano i relativi corsi presso le Scuole preposte alla specifica attività. Tali corsi, che seguono immediatamente il «basico», hanno una durata variabile da un minimo di cinque mesi ad un massimo di quarantotto, in relazione al contenuto tecnologico della specializzazione ed al livello di conoscenza da acquisire.

- C. Il tirocinio pratico costituisce indispensabile completamento del ciclo formativo dei S e si conclude con il concorso per il passaggio in servizio.

Viene svolto presso gli Enti ed i reparti di assegnazione ed ha lo scopo di approfondire, con il diretto riscontro pratico, la preparazione tecnico-professionale dei sergenti e verificare l'attitudine dei singoli all'espletamento della propria specializzazione presso un Ente o reparto di impiego.

Come è emerso dai colloqui, l'iter dei S dell'E presso la Scuola è stato visto come del tutto positivo dagli A. S. intervistati. Perplesità sono invece sorte sul destino dei sergenti di complemento provenienti dai V.F.P.. Dal predetto «bacino» infatti essi transitano, dopo quattordici mesi dall'incorporazione, nel numero dei posti stabiliti per ciascun blocco; così i sergenti in ferma volontaria mediante trattenimento dopo trentasei mesi dall'incorporazione; anche qui nel numero dei posti fissati per ogni blocco.

I sergenti in f.p. partecipano ad un corso di qualificazione di sei mesi, dopo il quale sono ammessi ai concorsi per l'immissione nei ruoli dei S in s.p.e.. Come si è detto, si formano nei due passaggi strozzature; specialmente incisiva e dolorosa quella che ha luogo per l'ammissione al s.p. con il rischio per una non trascurabile aliquota di idonei, peraltro variabile di anno in anno, di non transitare in s.p. con la conseguente necessità di andare alla ricerca di un posto di lavoro, tra l'altro in età non più giovanile.

L'aliquota dei sergenti di complemento posta in grado di proseguire la carriera militare è, di solito, limitata; la categoria degli A.S. può essere arricchita dai V.F.P. che, al termine della ferma contratta, desiderassero partecipare ai concorsi della Scuola A.S. di Viterbo dove viene loro riservato il 50% dei posti disponibili.

Lo status dei sergenti provenienti dai V.F.P. è intermedio tra gli stessi V.F.P. ed i S, di cui del resto fanno parte, per quanto al rango. I predetti sergenti percepiscono in concreto una retribuzione mensile lorda, dal primo ottobre 1990, di L. 1.509.000 più una indennità operativa di base di L. 144.000 mensile lorde che diventano L. 165.000 se in unità di campagna, L. 180.000 per unità alpine e L. 201.000 per paracadutisti. Al termine della ferma biennale i sergenti ricevono un premio di congedamento lordo di sei milioni e novecentosettantaseimila lire o, se a ferma triennale, di dieci milioni.

In sostanza il predetto non trascurabile T.E., e specialmente il premio di congedo, possono mitigare la delusione ed il danno del non inserimento, quando si verifica, nei quadri in s.p.e., ma non annullarne la dannosità.

1.2. Provenienza geografica dei Sottufficiali ammessi ai corsi presso la Scuola Allievi Sottufficiali di Viterbo

Dai dati forniti dalla Scuola e relativi ai corsi dal 62° al 67°, e cioè dal 1987 al 1989, classificati per Regioni militari di provenienza, affiora la prevalente origine Centro-Meridionale degli ammessi. Nel complesso infatti la R.M.CE. dà un flusso pari, nel periodo in esame, al 25%, mentre la R.M.ME. fornisce un'aliquota del 40%; Sicilia e Sardegna danno il 14%. Le altre R.M., insieme, non danno che il 20% delle provenienze.

1.3. Consistenza dei diplomati tra i corsisti

È stata fornita una seriazione relativa all'arco temporale 1966-1989 riguardante i corsi dal 1° al 67°. La forte presenza di diplomati (22.7%) nell'anno di istituzione si riduce a frequenze modeste fino al 27° corso (1975); ciò lascia presumere un abbassamento

medio della qualità dell'istruzione media, e specialmente media-superiore, anche per effetto dei movimenti del '68 e dell'onda lunga ad essi collegata.

Dal 1975 si ha, con oscillazioni, un incremento consistente nella frequenza dei diplomati, forse anche come conseguenza dell'ulteriore riduzione della severità degli studi dovuta non soltanto alla (da tempo operante) riforma (facilitandoli) degli esami di maturità, ma anche alle «proteste» studentesche accompagnate da scioperi e contestazioni, particolarmente virulente intorno all'anno 1977.

Si va comunque dal 9% di diplomati del 1975, a frequenze tra il 10% ed il 14%, con una punta del 21% nel 1982, seguita da una flessione (13.63%) nel secondo corso (49°) dello stesso anno.

Una netta ripresa si ha con il 53° corso del 1983, con il 18%, seguito nel 1984, per i corsi 54°, 55° e 56°, da frequenze intorno al 30% che si avvicinano al 40% nel 1985. L'incidenza intorno al 30% è pressoché costante negli anni successivi con una punta del 36.5% nel 1988 (65° corso), anche come palese conseguenza delle forte riduzione della numerosità degli A.S.. Si cade infatti a 290 A.S. nel 1988 quando negli anni precedenti il 1986 (compreso) ci si manteneva intorno (ed oltre) ai 400 allievi.

1.4. Specializzazioni ed attestati professionali

La gamma degli attestati professionali e delle specializzazioni acquisibili è assai ampia.

La materia è disciplinata dall'art. 52 della Legge 10 maggio 1983, n. 212 che recita che «con decreto del Ministero della Pubblica Istruzione, d'intesa con i Ministri della Difesa, delle Finanze e del Lavoro e Previdenza Sociale, è stabilita l'equipollenza dei titoli conseguiti, al termine dei corsi formativi frequentati dai S, con quelli rilasciati dagli istituti professionali...».

Lo Stato Maggiore della Difesa ha in elaborazione un documento relativo ai corsi di formazione generale professionale e di perfezionamento svolti dai S, con particolare riferimento alle materie studiate ed al numero di periodi previsti per ciascuna materia, da sottoporre all'attenzione dei Ministeri interessati per un'agevole individuazione delle equipollenze.

In relazione a quanto sopra si ricorda come dai colloqui sia sorta anche l'idea di conferire un diploma di scuola media superiore ai S, dopo la frequenza ed il superamento dei corsi di specializzazione, da far valere come mezzo di prestigio sociale, per l'azione di comando nei riguardi della truppa, e come attestato professionale per l'eventuale inserimento nella vita civile.

2. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE SUI SOTTUFFICIALI DI MARINA

2.1. *Iter formativo*

Sottufficiali, graduati e comuni della M.M., in Sp, volontari o di leva, costituiscono il Corpo Equipaggi Militari Marittimi (C.E.M.M.). Il reclutamento del personale volontario, dal quale prevalentemente verranno formati i quadri dei Sottufficiali in servizio permanente della Marina Militare, viene effettuato a mezzo concorso riservato ai giovani di età compresa tra i 16 ed i 21 anni in possesso almeno della licenza di scuola media inferiore (ciclo di studi di 8 anni). Come si vedrà in seguito possono transitare nei Sottufficiali in Servizio Permanente anche i Sergenti in ferma prolungata o in rafferma. Il concorso per l'arruolamento dei volontari, bandito due volte l'anno, prevede:

- visita medica per l'accertamento dell'idoneità fisica al servizio nella M. M.;
- tests attitudinali collettivi ed individuali volti a determinare il livello culturale e le qualità personalogiche;
- colloquio psicologico individuale per l'integrazione degli elementi emersi dai tests.

In relazione ai risultati di dette prove e tenuto anche conto di:

- precedenti scolastici e di mestiere;
- necessità organiche;
- desideri espressi dal concorrente,

viene assegnata a ciascuno la categoria/specialità con la quale sarà immesso in servizio.

I vincitori del concorso vengono quindi incorporati presso le Scuole sottufficiali ed iniziano l'iter formativo.

Nei primi tre mesi dall'incorporamento, il Comando della Scuola può disporre, sulla base del rendimento fornito dall'interessato o per accertata inattitudine alla categoria assegnata in sede di selezione, il cambio di categoria/specialità in una ritenuta più confacente.

Tale azione, di verifica dell'idoneità dell'allievo ai compiti di categoria, si prolunga per tutto il Corso e qualora opportuno possono essere disposti cambi di categoria. In tal caso però l'eventuale cambio è devoluto alla Direzione Generale del Personale e comporta la ripetizione da parte dell'allievo dell'intero corso o di parte di esso.

Il transito nel servizio permanente dei sergenti volontari avviene a mezzo concorso, per titoli ed esami, bandito due volte l'anno, al quale possono partecipare i Sergenti che hanno maturato 3,5 anni di servizio.

2.1.1. *Formazione*

L'iter formativo dei volontari e dei Sottufficiali è strettamente correlato all'iter di carriera e di impiego ed in tal senso viene fatto ogni sforzo per adeguare gli scopi ed i programmi di ciascuna fase agli incarichi che debbono essere espletati dagli interessati nei periodi immediatamente successivi.

Per tal motivo ogni corso ha per scopo primario quello di preparare il personale al tipo di incarico cui sarà destinato ed in seconda istanza quello di fornire le nozioni di base necessarie ad affrontare i corsi della fase successiva.

I corsi fondamentali cui partecipano tutti i volontari o i Sottufficiali sono:

- *Corso Ordinario (0)* svolto a favore degli allievi sottufficiali vincitori del concorso di ammissione nella M.M.;
- *Corso di Istruzione Generale Professionale (IGP)* svolto a favore dei Sottufficiali in servizio permanente dopo circa 6 anni di servizio;

— *Corso di Perfezionamento (P)* svolto a favore dei Sottufficiali in
Sp dopo circa 13 ÷ 14 anni di servizio.

Il Corso «Ordinario» ed il Corso «I.G.P.» sono completati, per alcune categorie/specialità, da Corsi di abilitazione o qualificazione che hanno per scopo rispettivamente l'addestramento specifico per l'impiego in alcuni settori specialistici, o l'indottrinamento alla condotta e manutenzione di specifici sistemi d'arma o apparati in uso nella M.M. Ogni fase formativa è quindi completata, ove necessario, da tirocini pratici svolti presso le destinazioni di servizio, che hanno per scopo l'addestramento e la verifica finale dell'idoneità dell'allievo agli incarichi che sarà chiamato a svolgere.

I tre corsi di cui sopra ed una parte dei corsi di abilitazione sono tenuti presso le Scuole sottufficiali. I rimanenti corsi di abilitazione e tutti i corsi di qualificazione sono tenuti presso i Centri di Addestramento competenti nei vari settori. I tirocini pratici sono svolti presso le destinazioni di servizio o, in alcuni casi, a bordo di Navi Scuola o presso Centri di Addestramento.

2.1.2. *Corsi e tirocini - Scopi, durata, materie di studio*

— *Corso Ordinario:*

- Scopo: impartire l'istruzione generale, militare, marinaresca e tecnico-professionale necessaria a mettere gli allievi in grado di svolgere a livello operatore, nelle destinazioni a bordo e a terra, le mansioni inerenti alla propria categoria.
- Durata: variabile in relazione alle categorie/specialità:
 - triennale per gli Infermieri;
 - biennale per Tecnici Elettronici ed Elettromeccanici;
 - di 15 mesi per i Tecnici di Macchina e Nocchieri di Porto;
 - annuale per tutte le altre specialità.
- Materie, in rapporto al carico orario totale:
 - 20% Formazione ed istruzione militare e marinaresca;
 - 10% Cultura generale (lingua italiana);
 - 10 ÷ 25% Materie propedeutiche (matematica, fisica, lingua inglese);

- 60 ÷ 45% Materie tecnico-professionali.

— *Corso di Istruzione Generale Professionale:*

- Scopo: completare la componente formativa eticomilitare e professionale per assolvere presso le varie destinazioni di servizio i compiti tecnici di categoria.
- Durata: 26 settimane per Tecnici Elettronici ed Elettromeccanici;
34 settimane per tutte le altre categorie.
- Materie, in rapporto al carico orario totale:
 - 20% Formazione ed istruzione militare e marinaresca;
 - 5% Cultura generale;
 - 75% Materie tecnico-professionali.

— *Corso di Perfezionamento*

- Scopo: perfezionare la preparazione etico-professionale dei frequentatori e sviluppare negli stessi le capacità necessarie per la condotta, la formazione e l'istruzione del personale dipendente.
- Durata: 10 settimane;
- Materie, in rapporto al carico orario totale:
 - 10% Formazione ed istruzione militare e marinaresca;
 - 10 ÷ 15% Materie tecnico-professionali;
 - 80 ÷ 75% Etica militare, condotta del personale, metodologia didattica, amministrazione, antinfortunistica.

In particolare è da precisare che la formazione condotta del personale è oggetto di specifico insegnamento durante il Corso I. G.P. e il Corso P.

Nel Corso I.G.P. tale materia è inserita nella competente Formativa Militare e Marinaresca e tratta gli argomenti:

- elementi di psicologia generale: la personalità, il carattere, il temperamento;
- fattori formativi della personalità;
- la struttura psico-fisica dell'uomo con particolare riferimento alla formazione nell'età evolutiva;

- la valutazione del personale: metodi e cause di errori; elementi di psicologia militare: tecniche di gestione del personale.

Nel Corso P la materia viene trattata autonomamente in maniera più approfondita e prevede:

- psicologia elementare e pratica;
- la personalità umana;
- lo studio della personalità;
- la psicologia del profondo; la psicoanalisi;
- la vita affettiva;
- la condotta umana;
- la condotta intelligente;
- i conflitti;
- frustrazioni ed aggressività;
- la valutazione del personale.

Nel corso della carriera il Sottufficiale segue delle fasi formative/addestrative tecnico-professionali necessarie per acquisire conoscenze specifiche approfondite sulle apparecchiature/sistemi e/o procedure operative che gli serviranno per ricoprire gli incarichi cui è destinato.

Tali tirocini sono necessari ogni qualvolta l'interessato cambi tipo di apparecchiatura/sistema di cui sarà responsabile o qualora emerga l'opportunità di aggiornarlo su nuove procedure di impiego operativo dei mezzi.

2.2. Notizie sulle professioni dei padri. Situazione ed impiego delle varie categorie. Attestati professionali ed equivalenze.

La M.M. ha fornito dati assai ricchi sui volontari ma non così per quanto ai S. Per questi ultimi si hanno percentuali sulle professioni dei padri, senza i numeri assoluti, per gli anni '87-'88 ed '89, suddivise per categorie, piuttosto grossolane: operai, pensionati, impiegati e disoccupati. Prevalgono i S provenienti da famiglie di condizione operaia con frequenza oscillante intorno al 25%, risultato prossimo a quello conseguito nei colloqui-intervista.

Si ha, inoltre, una «situazione» sull'impiego dei S per le varie categorie al primo gennaio 1991. Mancano i numeri assoluti ed emerge

soltanto la distribuzione tra impiegati a bordo ed impiegati a terra (due terzi del totale).

La M.M. rilascia attestati professionali e di specializzazione acquisiti presso i suoi organismi, favoriti da alcune equivalenze, il che potrebbe agevolare l'eventuale reinserimento nella vita civile; da ciò anche la sicurezza (peraltro attestata anche dai S delle altre FF.AA.) dei S di M partecipanti ai colloqui di essere in grado, nel caso, di sistemarsi in attività civili.

Il premio di congedamento dei sergenti in ferma di leva prolungata o in ferma volontaria è il seguente:

A) ferma di leva prolungata (art. 40 L. 959/86):

Sergenti:	L. 7.110.616 (\times 2 anni)
	L. 10.665.924 (\times 3 anni)
	L. 14.221.232 (\times anni, 6 mesi e 1 g.)

B) ferma volontaria (art. 35 L. 191/75):

Sottocapo:	L. 2.460.000 (\times 2 anni)
Sergenti:	L. 840.000 (\times 1 anno)
	L. 1.680.000 (\times 2 anni)

In M l'eliminazione dei sergenti rafforzati concorrenti per il trasferimento nei ruoli dei S in s.p.e. è di poco superiore al 10% e cioè meno drastica che per l'E, almeno a leggere i dati relativi al 1990.

Infatti al concorso per il trasferimento in s.p.e., svolto presso Mariscuola (TA) il 30.10.1990, hanno partecipato per la prima volta 91 Sergenti rafforzati provenienti dalla ferma prolungata triennale, 80 dei quali sono risultati vincitori.

3. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE SUI SOTTUFFICIALI DELL'AERONAUTICA

3.1. *Iter formativo*

Per quanto all'A.M. l'iter formativo è quello qui di seguito descritto.

I sottufficiali in F.V. dell'A.M. frequentano, presso la Scuola di Caserta, un corso di formazione basilica della durata di 10 mesi.

Il piano degli studi è articolato in due fasi istruzionali la prima delle quali prevede lo studio di materie culturali generali quali: Italiano, Matematica, Storia, Geografia Fisica, Lingua Inglese.

La seconda fase contempla invece lo studio di materie professionali connesse con la specialità di appartenenza dell'allievo.

L'iter formativo prosegue con la frequenza di corsi di specializzazione per il personale che sarà impiegato con mansioni tecnico-operative.

In ottemperanza al disposto della legge 212/83 tutti i Sottufficiali della F.A. nel grado di Sergente Maggiore frequentano il corso di Istruzione Generale Professionale della durata di 56 giorni calendariali il cui programma prevede lo studio di materie culturali generali e tecnico professionali.

L'iter formativo è completato con la frequenza del corso di Perfezionamento nel grado di M.llo di Terza Classe, della durata di 21 giorni calendariali, il cui programma prevede lo studio di materie tecnico-professionali.

Il personale FLP al termine del corso di formazione basica, della durata di 26 giorni, presso le Scuole di Addestramento Reclute A.M., affluisce a Cadimare ove, a cura della Direzione Corsi FLP, svolge un corso di 26 giorni per l'approfondimento di materie culturali militari.

Al termine dello stesso, in funzione della specialità di appartenenza, il personale in parola permane per ulteriori 26 giorni presso Cadimare per la frequenza di un corso professionale o è avviato presso altri Enti didattici della F.A. per il completamento della formazione.

Al compimento del 36° mese di servizio, come prescrive la legge 958/86, gli interessati al transito in S.P. sono avviati presso la Scuola Sottufficiali A.M. ove svolgono un corso semestrale comprendente lezioni di cultura militare, cultura generale e materie professionali.

3.1.2. Iter formativo dell'allievo sott.le del corso normale

- L'applicazione della legge n. 212 del 10 Maggio 1983 «Norme sul reclutamento, gli organici e l'avanzamento dei Sottufficiali dell'Esercito, della Marina, dell'Aeronautica e della Guardia di Finanza»;
- l'entrata in vigore del nuovo OD. 15 - Ed. 1984 — che ha rivisto

le denominazioni delle categorie e specialità dei Sottufficiali — hanno imposto una revisione totale dell'iter formativo degli Allievi Sottufficiali dell'Arma Aeronautica, ruolo specialisti, arruolati dall'anno scolastico 1986/87 in poi ed il conseguente adeguamento di tutti i programmi di istruzione.

Tale iter prevede:

- 1^a fase — «Istruzione di cultura generale a carattere interforze» della durata di 22 settimane, da svolgere presso la Scuola Sottufficiali di Caserta, tesa a conferire agli allievi la preparazione militare professionale di base;
- 2^a fase — «Istruzione tecnico professionale di base» per il conseguimento della categoria/specialità della durata di 22 settimane con contenuti variabili in funzioni delle attività di impiego previste;
- 3^a fase — «Istruzione tecnico-professionale per la qualificazione» di durata e contenuto addestrativi variabili in relazione al livello di professionalità richiesto, teso a far acquisire allo specialista le conoscenze su di uno specifico sistema d'arma, apparato o settore di attività nei quali si prevede l'impiego.

Tale fase sarà svolta presso i Centri Addestrativi degli Ispettorati o presso i Reparti di impiego su programmi emanati dagli Ispettorati stessi per le specialità di rispettiva competenza;

- 4^a fase — «Istruzione pratica» presso Enti o reparti di impiego, secondo le direttive degli Ispettorati per lo sviluppo della professionalità al minimo livello previsto; si conclude con l'acquisizione dell'abilitazione all'esercizio della specifica attività di 1° grado e successivo impiego pratico per pervenire, nel tempo, ai vari livelli di capacità lavorativa.

Poiché le prime due fasi si svolgono entrambe presso la S.S.A.M., è stato realizzato un unico piano di studi integrando gli insegnamenti di Cultura Militare e generale con quelli tecnico-professionali.

3.1.3. *Iter formativo dei volontari a ferma prolungata*

L'applicazione della legge n. 958 del 24.12.86 «Norme sul servizio militare di leva e sulla ferma di leva prolungata», ha imposto l'istituzione di un corso di formazione di base per i militari di leva a

ferma prolungata più un successivo corso di qualificazione di sei mesi al termine del quale i Sergenti F.V.R. possono, a domanda, partecipare al concorso in S.P.

Il corso di formazione di base, della durata di circa due mesi, viene svolto presso la Direzione F.L.P. di Cadimare e prevede:

- una fase cultural-militare come a tutte le categorie;
- una fase tecnico-professionale di base specifica per ogni categoria/specialità;

Il corso di qualificazione della durata di circa sei mesi, viene svolto presso la Scuola Sottufficiali di Caserta e prevede:

- una parte comune riguardante l'istruzione culturale e militare di tutte le categorie/specialità;
- una parte diversificata riguardante invece l'istruzione tecnico-professionale per ciascuna delle categorie/specialità interessate.

I lineamenti del programma istruzionale del corso sopradetto prevedono, grossomodo, gli stessi insegnamenti teorico-pratico delle materie militari e culturali del Corso Normale, ed opportunamente ridimensionati, gli insegnamenti delle materie tecnico professionali teorico-pratiche, dello stesso Corso Normale, tenuto conto che i frequentatori hanno già una certa esperienza professionale acquisita presso i Reparti.

PAGA SERGENTE FLP/FV

Stipendio mensile lordo	840.100
I.I.S.	901.300
Operativa di base	132.200
Indennità militare	30.000
Straordinario obbligatorio	109.000
TOTALE	2.012.600 lorde mensili

Per i sergenti F.L.P. il premio di congedamento, in base all'art. 40 L. n. 958/1986, è pari a due volte l'ultima mensilità per ogni anno o frazione di servizio superiore ai sei mesi come da seguente esempio: Sergente dopo 24 mesi:

$$(41.000 \times 30) = 1.230.000 \times 2 = 2.460.000 \times 2 = 4.920.000$$

Sergente dopo 36 mesi:

$$(41.000 \times 30) = 1.230.000 \times 3 = 3.690.000 \times 2 = 7.380.000$$

Per i sergenti F.V. il premio di congedamento è pari (art. 21 L. n. 212/1983) a una volta l'ultima paga/mensilità per ogni anno/frazione più i sei mesi di servizio prestato, come da seguente esempio: Sergente dopo 36 mesi: $(41.000 \times 30) = 1.230.000 \times 3 = 3.690.000$.

4. BREVE COMMENTO AI DATI STORICI FORNITI DALL'A.M.

Dall'insieme dei documenti forniti dall'A.M. emerge come gli arruolati negli anni dal 1970 al 1990 (dal 49° al 77° corso) abbiano avuto una punta minima di A.S., c. 583, nel 1976, ed una punta massima di 2.396 nel 1986 (73° corso). È dal 1985 che ci si aggira attorno ai duemila arruolati.

Costante la forte provenienza dalle province meridionali e dal Lazio, per quanto alle centrali, con prevalenza della Puglia e della Campania (di solito terzo è il Lazio). Si delinea superfluo un esame dei dati, in via analitica, per l'intera sequenza dei corsi; ci si limita perciò a soffermarsi sui corsi normali 76° e 77°, e cioè sugli ultimi due, con un gettito rispettivamente di 1.872 e di 1.900 A.S..

Per il 76° corso l'addensamento massimo si ha sulla Campania con 669 A.S. pari a circa il 36% del totale; segue la Puglia con 568 c. (poco più del 30%); le due ragioni assorbono perciò oltre i due terzi dei casi. Il contributo del Lazio è di 310 A.S. (circa 17%), mentre Sicilia e Sardegna insieme danno 158 c., pari a poco più dell'8%. I contributi delle altre regioni si misurano in poche decine di unità o addirittura in poche unità come è per la Liguria (2 A.S.), per l'Emilia Romagna (5 A.S.), il Trentino A.A. (un c.). Che non siano soltanto le condizioni economiche disagiate a spingere verso la carriera è confermato dal fatto che regioni non certo opulente, come la Calabria (2 c.), la Basilicata (5 c.) ed il Molise (4 c.), pur tenendo conto della minor popolazione di derivazione, non danno gettito alcuno. Si è considerata la residenza e non il luogo di nascita (in larga misura coincidono).

Nell'anno successivo (77° corso), pur con spostamenti di una

qualche consistenza nel gettito tra le regioni, è sempre la Campania al primo posto seguita dalla Puglia e dal Lazio.

Per titolo di studio (76° corso) si ha una presenza di diplomati e studenti universitari assai cospicua, con 1.153 allievi pari a circa il 62%. I giovani con il titolo minimo sono appena 204 e cioè circa l'11%. Si tratta evidentemente di un più che apprezzabile risultato dal momento che la categoria superiore per titolo di studio avrebbe potuto concorrere per una delle Accademie Militari.

Il 77° corso normale presenta, sul 1.900 c., 834 tra diplomati e studenti universitari, pari al 44%, proporzione assai elevata anche se inferiore a quella dell'anno precedente; in compenso i giovani con titolo minimo si riducono a poco più del 3% (60 c.).

La A.M. ha distinto in numerose voci la professione del padre degli allievi: agricoltore, artigiano, commerciante, impiegato, dirigente, insegnante, operaio, operaio specializzato, militare ed assimilato, pensionato, libero professionista, manovale, muratore, autista, rappresentante e pescatore.

A tal proposito sarebbe opportuno che le FF.AA., nelle loro statistiche, assumessero indicatori di professionalità uniformi, modellati su quelli dell'Istat, e ciò sia allo scopo di consentire confronti tra di esse, sia di calcolare i coefficienti di derivazione dalle attività professionali emergenti dai dati Istat.

In ogni caso per il 76° corso normale la punta massima si ha sulla categoria impiegati-dirigenti, con 468 c. (25%).

Il dato sembrerebbe poco indicativo avendo posto insieme due attività professionali, di impiegato e di dirigente, non definite e non definibili appunto per la non adozione delle terminologie correnti. Sembrerebbe che nella cifra dei 468 c. la componente dei «dirigenti» sia assai ridotta; ne è conferma indiretta la scarsità dei giovani figli di liberi professionisti (21 c.). Analoga osservazione è fattibile per la classe «militari ed assimilati» che, così come è, comprende tutti i gradi; i c. sono 214 e cioè poco più dell'11%. In definitiva il ceto di provenienza, ma con approssimazione, sembra configurarsi medio-basso.

Per il 77° corso si assume un diverso criterio di classificazione; la professione dei padri viene ridotta in sei classi di cui solo quattro determinate: insegnanti, U.A.M., S.A.M., FF.AA. e corpi dello Stato.

La numerosità di questi quattro gruppi è di 268 c. sicché non si ha una specificazione per la differenza rispetto al totale di 1.900. Dal quadro, tuttavia, emerge come nella categoria dei militari ed assimilati figurino 248 c.; il grosso (c. 162) è di figli di S dell'A.M., con un debole contingente di figli di U dell'A.M. (23 c.) ed un'apprezzabile consistenza (63 c.) di nati da appartenenti alle altre FF.AA. od a corpi dello Stato.

I dati corrispondono, come provenienza geografica e condizione professionale dei padri, alle indicazioni quantitative emerse dai gruppi dei S estratti a caso per i colloqui. È da notare una maggiore presenza di diplomati e di studenti universitari nelle scuole dell'A.M.

La Scuola di Caserta, si è già accennato, ha fornito numerosi elementi di dettaglio coprenti l'arco temporale 1978-91. Anche qui, Campania, Puglia e Lazio danno totali, parziali e complessivi, sui quattordici anni, indicativi di una netta prevalenza come fonte di reclutamento.

Nella stessa sequenza temporale si ha una forte aliquota di diplomati che con gli studenti universitari rappresentano 8.542 c. su 20.406 registrati e cioè circa il 42%.

La Scuola di Caserta, circa la professione dei padri, dà la classificazione già criticata, con la «confusione» tra impiegati e dirigenti e la non indicazione del grado militare. I figli di militari, tuttavia, sono, per l'intero arco temporale, 2.679 (13%). La proporzione (come del resto si verifica per le Accademie militari) non è rilevante ove se ne volesse ricavare una forte influenza dell'attrazione professionale. Siccome però i militari non rappresentano il 13% della popolazione, ma vi figurano in una proporzione assai più bassa, una qualche attrazione è senza dubbio in atto. Avendo poi rilevato, ove i dati parziali l'hanno consentito, come la maggior parte di questa aliquota sia di figli di S, se ne può indirettamente ricavare che la categoria, per avviare la prole alla stessa carriera, sia stata soddisfatta della propria. L'induzione resta confermata dai colloqui di gruppo, dalla prevalente soddisfazione del proprio status e dal sentirsi, in forte maggioranza, adeguatamente valorizzati.

Degli iter formativi dei sergenti VFP si è detto in precedenza e così per quanto agli A.S. del c.n.

Appendice 3 Annessi (tabelle, allegati e schede) all'appendice 2

ALL. 1

SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE DELL'ESERCITO

Scuola	località
1. SCUOLA FANTERIA E CAVALLERIA	CESANO
2. SCUOLA TRUPPE CORAZZATE	LECCE
3. SCUOLA MILITARE ALPINA	AOSTA
4. SCUOLA MILITARE PARACADUTISMO	PISA
5. SCUOLA ARTIGLIERIA	BRACCIANO
6. SCUOLA ARTIGLIERIA CONTRAEREI	SABAUDIA
7. SCUOLA TECNICI ELETTRONICI DELL'ESERCITO (*)	ROMA (CECCHIGNOLA)
8. SCUOLA DEL GENIO	ROMA (CECCHIGNOLA)
9. SCUOLA DELLE TRASMISSIONI	ROMA (CECCHIGNOLA)
10. DISTACCAMENTO SCUOLA TRASMISSIONI - 2° BTG. SPECIALIZZATI (**)	S. GIORGIO A CREMANO
11. SCUOLA COMMISSARIATO E AMMINISTRAZIONE	MADDALONI E NOCERA INF.
12. SCUOLA CORPO VETERINARIO	PINEROLO
13. SCUOLA MOTORIZZAZIONE (***)	ROMA (CECCHIGNOLA)
14. SCUOLA TRASPORTI E MATERIALI	ROMA
15. CENTRO SPECIALISTI ARMAMENTO ESERCITO (***)	PIACENZA
16. SCUOLA DI SANITA MILITARE	FIRENZE
17. SCUOLA ALLIEVI SOTTUFFICIALI INFERMIERI PROFESSIONALI	BOLOGNA
18. SCUOLA SOTTUFFICIALI INFERMIERI PROFESSIONALI (****)	ROMA
19. CENTRO AVIAZIONE LEGGERA DELL'ESERCITO	VITERBO
20. SCUOLA GEODESIA TOPOGRAFIA E CARTOGRAFIA	FIRENZE

(*) : Di prevista soppressione entro il 1992

(**) : È prevista l'unificazione (maggio 1991) con la Scuola delle Trasmissioni nella sede di ROMA (CECCHIGNOLA)

(***) : Di prevista unificazione nella Scuola Trasporti e Materiali.

(****) : Di prevista unificazione con la Scuola ASIP nella sede di Bologna.

ALL. 2

SCUOLE E CENTRI DI ADDESTRAMENTO DELLA MARINA MILITARE

- SOTTUFFICIALI DI TARANTO
- SCUOLA SOTTUFFICIALI DI LA MADDALENA
- CENTRO ADDESTRAMENTO AERONAVALE M.M. (TARANTO)
- CENTRO ADDESTRAMENTO E RECLUTAMENTO M.M. (TARANTO)
- CENTRO ADDESTRAMENTO E RECLUTAMENTO M.M. (LA SPEZIA)
- CENTRO ADDESTRAMENTO ALLA GUERRA DI MINE (LA SPEZIA)
- COMANDO DEI SOMMERGIBILI
- COMANDO RAGGRUPPAMENTO SUBACQUEI ED INCURSORI «TESEO TESEI»
- ISTITUTO IDROGRAFICO M.M. (GENOVA)
- STAZIONE ELICOTTERI CATANIA
- STAZIONE ELICOTTERI «SARZANA» LA SPEZIA
- COMANDO BATTAGLIONE SAN MARCO (BRINDISI)

2. - *Certificato di abilitazione alla condotta di macchine a vapore della potenza non superiore a 150 HP;*
ai militari della categoria MC con almeno 6 mesi di imbarco quali addetti alla condotta di macchine a vapore. Valido per il conseguimento del titolo di «fuochista autorizzato» come disposto dall'art. 272 del Regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione.

3. - *Certificato di Levante per MC;*
ai militari della cat. MC che abbiano lavorato in reparti addetti alla costruzione o riparazione di macchine a vapore. Valido per il conseguimento di titoli professionali marittimi (Regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione artt. 270-271 e 272).

4. - *Certificato di abilitazione alla condotta di motori endotermici di potenza non superiore ai 400 HP/gia;*
ai militari della cat. MN che siano stati imbarcati per almeno 72 mesi quali addetti alla condotta di motori principali o ausiliari. Valido per il conseguimento del titolo di «Motoreista abili-

ALL. 3

SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE/QUALIFICAZIONE A.M. PER SOTTUFFICIALI AArsp

Categoria	Specialità	Qualificazione prevista dopo il Corso Normale	Scuola e sede
Ass. Tecnici	Informatica	Statistica	BTA-da Borgo Piave
Ass. Tecnici	Meteo	Metereologia	Rep. TA-TLC e AV P. di mare
Automobilisti	Autotrasporti	Automobilista	2° Grumanto Forlì
Governo	Aerosoccorso	Aerosoccorritore	Furbara
Governo	Contr.Spa.Aer.	Ass.Contr.Traff.Aereo	Rep. TA-TLC e AV P. di mare
Governo	Contr.Spa.Aer.	Ass.Contr.Difesa Aerea	BTA-da Borgo Piave
Governo	Contr.Spa.Aer.	Operatore Missilista	Scuola Miss. Montichiari
Marconisti	Elettronica	Marc.Elett.Bordo	SSAM Caserta
Marconisti	Elettronica	Radio Meccanici	SSAM Caserta
Marconisti	Elettronica	Radar Meccanici	BTA-da Borgo Piave
Marconista	Elettronica	Eff. Gruppi Elettrogeni	2° Grumauto Forlì
Marconisti	Trasmissioni	Marc.Rad.Oper.Coll.Inf.	Graes Pratica di Mare
Marconisti	Telecomunicaz.	T.L.C	Stelmit Chiavari (Interforze)

ALL. 4

DISCIPLINA DELL'EQUIVALENZA DEGLI ATTESTATI PROFESSIONALI E DELLE SPECIALIZZAZIONI ACQUISITI PRESSO LA M.M.

Maripers rilascia i sottodescritti Certificati relativi alle attestazioni professionali e specialistiche acquisite:

1. - *Certificato Professionale:*

a tutti coloro che hanno superato corsi/tirocini: tale certificato, riportante il grado raggiunto e le abilitazioni/specializzazioni conseguite, è riconosciuto valido per l'iscrizione agli Uffici Regionali e Provinciali del lavoro e massima occupazione dalla Circolare n. 9 del 16.3.1971 del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale, Direzione Generale dell'orientamento e dell'addestramento professionale dei lavoratori.

2. - *Certificato di abilitazione alla Condotta di macchine a vapore della potenza non superiore a 150 HP:*

ai militari della categoria MC con almeno 6 mesi di imbarco quali addetti alla condotta di macchine a vapore. Valido per il conseguimento del titolo di «Fuochista autorizzato» come disposto dall'art. 272 del Regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione.

3. - *Certificato di Lavoro per MC:*

ai militari della cat. MC che abbiano lavorato in reparti addetti alla costruzione o riparazione di macchine a vapore. Valido per il conseguimento di titoli professionali marittimi (Regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione artt. 270-271 e 272).

4. - *Certificato di abilitazione alla condotta di motori endotermici di potenza non superiore ai 400 HP/asse:*

ai militari della cat. MN che siano stati imbarcati per almeno 12 mesi quali addetti alla condotta di motori principali o ausiliari. Valido per il conseguimento del titolo di «Motorista abili-

tato» (come disposto dall'art. 273 del Regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione).

5. - *Certificato di lavoro per MN:*

ai militari della cat. MN che abbiano lavorato in reparti addetti alla costruzione o riparazione di motori endotermici. Valido per il conseguimento di titoli professionali marittimi (Regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione artt. 270 - 271 e 272).

6. - *Certificato per ottenere l'abilitazione alla condotta di generatori di vapore:*

ai militari della cat. MC che abbiano condotto effettivamente per almeno 12 mesi un generatore di vapore alle dipendenze della M.M. Valido per il rilascio da parte dell'Ispettorato Provinciale del Lavoro del titolo civile equipollente (art. 20 del D.M. in data 1.3.1974 modificato con D.M. del 7.2.1979).

7. - *Certificato di equipollenza del titolo di studio:*

al personale militare volontario o in Servizio Permanente che ha superato i prescritti corsi (Ordinario, I.G.P. e P) viene rilasciata un'attestazione riportante l'equipollenza con i titoli di studio della Pubblica Istruzione (D.M. in data 14.4.1971 del Ministero della Pubblica Istruzione).

Esiste poi l'attestazione del servizio prestato e della specializzazione conseguita rilasciata, ai sensi degli artt. 28-29 e 30 della Legge 31.5.1975 n. 191 e art. 19 della Legge 24.12.1986 n. 958 ai militari in ferma di leva prolungata ed ai volontari specializzati per l'ammissione alle assunzioni nelle amministrazioni civili dello Stato, delle regioni, province e comuni.

DISCIPLINA DELL'EQUIVALENZA DEGLI ATTESTATI PROFESSIONALI E DELLE SPECIALIZZAZIONI ACQUISITE PRESSO L'A.M.

Per dare pratica attuazione all'art. 52 della legge 212/83, che prevede l'emanazione di apposito decreto interministeriale per stabilire l'equipollenza dei titoli conseguiti al termine dei corsi di formazione generale, professionali e di perfezionamento, frequentati dagli arruolati e dai Sottufficiali, con quelli rilasciati dagli Istituti Professionali di Stato, sono state predisposte le tabelle di equipollenza, in collaborazione con gli altri SS.MM..

Al momento, a cura di SMD, il decreto è stato inviato al concerto interministeriale.

Per quanto attiene agli attestati di specializzazione da rilasciare al termine del servizio di leva o FLP, in ottemperanza all'art. 17 della legge 958/86, SMD ha inoltrato al concerto interministeriale il decreto della corrispondenza tra qualifiche/specializzazioni militari e qualifiche/profili professionali dell'ordinamento civile.

Si sta provvedendo inoltre ad approntare gli attestati da rilasciare agli interessati che saranno posti in congedo dalla data di emanazione del citato decreto.

ART. 52 LEGGE N. 212 DEL 10.5.1983

EQUIPOLLENZA CON IPS

N.	FORZA	CATEGORIA E SPECIALITÀ	A = Corso normale	
			B = Corso IGP	
1	A.M.I.	ARMIERI: - Armamento	C = Corso Perfezionamento	
			A Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Congegnatore Meccanico o Mecc. Armaiolo	
			B Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Congegnatore Meccanico o Mecc. Armaiolo	
			C Ammissione Esami di Stato Congegnatore Meccanico o Mecc. Armaiolo	

2	A.M.I.	ELETTRICISTA: - Impianti Elettrici	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Elettricista o Elettricista Installatore
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Elettricista o Elettricista Installatore
			C	Ammissione Esami di Stato Elettricista o Elettricista Installatore
3	A.M.I.	FOTOGRAFI: - Tecnica Telecinematografica	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Fotografi Cinematografia e TV
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Fotografi Cinematografia e TV
			C	Ammissione Esami di Stato Fotografi Cinematografia e TV
4	A.M.I.	MARCONISTA - Trasmissioni - Elettronica - Telecomunicazioni	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS App. Elettronico Mont. e Ripar. Radio TV
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS App. Elettronico Mont. e Ripar. Radio TV
			C	Ammissione Esami di Stato App. Elettronico Mont. e Ripar. Radio TV
5	A.M.I.	ASSISTENTI TECNICI: - Infrastrutture ed Impianti	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Assistente Edile
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Assistente Edile
			C	Ammissione Esami di Stato Assistente Edile
6	A.M.I.	ASSISTENTI TECNICI: - Meteorologia	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Disegnatore
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Disegnatore
			C	Ammissione Esami di Stato Disegnatore
7	A.M.I.	ASSISTENTI TECNICI: - Costruzioni Aeronautiche	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Disegnatore
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Disegnatore
			C	Ammissione Esami di Stato Disegnatore

8	A.M.I.	GOVERNO: - Cartografi - Uffici - Materiale Speciale A.M.	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Segretario d'Azienda o Contab. d'Azienda
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Segretario d'Azienda o Contab. d'Azienda
			C	Ammissione Esami di Stato Segretario d'Azienda o Contab. d'Azienda
9	A.M.I.	GOVERNO - Aerosoccorso	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Congegnatore Meccanico
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Congegnatore Meccanico
			C	Ammissione Esami di Stato Congegnatore Meccanico
10	A.M.I.	GOVERNO - Controllo Spazio Aereo	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Perito Aeronautico
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Perito Aeronautico
			C	Ammissione Esami di Stato Perito Aeronautico
11	A.M.I.	MOTORISTI: - Propulsione Aerea	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Meccanico Motorista
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Meccanico Motorista
			C	Ammissione Esami di Stato Meccanico Motorista
12	A.M.I.	GOVERNO: - Vigilanza Inquadramento - Informaz. Operat. Sicurezza - Rifornim. Mater. Ordinario	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Contabile d'Azienda o Segr. d'Azienda
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Contabile d'Azienda o Segr. d'Azienda
			C	Ammissione Esami di Stato Contabile d'Azienda o Segr. d'Azienda
13	A.M.I.	MONTATORE: - Strutture Aeronautiche	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Congegnatore Meccanico
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Congegnatore Meccanico
			C	Ammissione Esami di Stato Congegnatore Meccanico
14	A.M.I.	ELETTRMECCANICA: - Impianti Elettromeccanici	A	Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Elettromeccanico
			B	Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Elettromeccanico
			C	Ammissione Esami di Stato Conservatorio

AIUTANTI DI SANITÀ:		
15	A.M.I. - Sala Medica - Laboratorio Medico	Iter ed equipollenza sono stabiliti dal DPR 13.10.1975 N. 867
		A Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Conservatorio
		B Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Conservatorio
		C Ammissione Esami di Stato Conservatorio
ASSISTENTI TECNICI:		
17	A.M.I. - Informatica	A Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Tecnico Sistemi Digitali
		B Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Tecnico Sistemi Digitali
		C Ammissione Esami di Stato Tecnico Sistemi Digitali
ASSISTENTI TECNICI:		
18	A.M.I. - Chimica	A Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Chimico Industriale
		B Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Chimico Industriale
		C Ammissione Esami di Stato Chimico Industriale
AUTOMOBILISTI:		
19	A.M.I. - Autotrasporti	A Promozione alla 3ª Classe dell'IPS Meccanico Riparatore Autoveicoli
		B Promozione alla 4ª Classe dell'IPS Meccanico Riparatore Autoveicoli
		C Ammissione Esami di Stato Meccanico Riparatore Autoveicoli

La numerosità delle equipollenze spiega la sicurezza riscontrata tra i S dell'Arma aerea sulla possibilità di reimpiegarsi agevolmente nella vita civile.

A. DATI SALIENTI DEL PROGRAMMA (A.M. CASERTA)

a. Attività istruzioneale

(1) attività didattica	ore 1.368
(2) attività integrativa	ore 552
Totale	ore 1.920

b. Tempi di Svolgimento

(1) settimane calendariali	n. 45
(2) settimane istruzionali	n. 36
(3) settimane per recuperi ed esami	n. 3
(4) settimane per festività ed interruzioni didattiche	n. 4
(5) settimane per l'orientamento nelle varie Cat./spec	n. 2

c. Sintesi delle attività istruzioneali

(1) istruzione militare	ore 508
(2) istruzione culturale	ore 245
(3) istruzione tecnico-professionale	ore 615
(4) attività integrativa	ore 552
Totale	ore 1.920

d. Percentuali

(1) istruzione militare	26,46%
(2) istruzione culturale	12,76%
(3) istruzione tecnico-professionale	32,03%
(4) attività integrativa	28,75%
Totale	100,00%

e. Ripartizioni Teorico-Pratiche delle attività istruzioneali

(1) istruzione militare	
- teorica	ore 102
- pratica	ore 406
Totale	ore 508

B. DATI SALIENTI DEL PROGRAMMA AFFERENTE LA FASE TECNICO-PROFESSIONALE (Scuola S. Caserta, F.V.R.)

a. Attività istruzioneale

(1) attività didattica	ore 119
(2) attività integrativa	ore 55
Totale	ore 174

b. Tempi di Svolgimento

(1) giorni istruzionali necessari	n. 20
(2) giorni per recuperi e ricapitolazioni esami	n. 2
(3) settimane calendariali	n. 4

c. Ripartizioni delle Attività Istruzioneali Teorico-Pratiche

(1) istruzione tecnico-professionale

(a) teorica	ore 40
(b) pratica	ore 79

Totale ore 119

attività integrativa ore 55

(2) Istruzione Culturale

- teorica	ore 235
- pratica	ore 10

Totale ore 245

(3) istruzione tecnico-professionale

- teorica	ore 480
- pratica	ore 135

Totale ore 615

(4) attività integrativa ore 552

C. DATI SALIENTI DEL PROGRAMMA AFFERENTE LA FASE CULTURAL-MILITARE (Scuola S. Caserta: V.F.R.)

a. Attività Istruazionale

(1) attività didattica	ore 119
(2) attività integrativa	ore 55
Totale	ore 174

b. Tempi di Svolgimento

(1) giorni istruzionali necessari	n. 20
(2) giorni per recuperi e ricapitolazioni esami	n. 2
(3) settimane calendariali	n. 4

c. Sintesi delle Attività Istruazionali

(1) istruzione militare	ore 119
(2) attività integrativa	ore 55
Totale	ore 174

d. Ripartizione delle Attività Istruazionali Teorico-Pratiche

(1) istruzione militare	
(a) teorica	ore 64
(b) pratica	ore 55
Totale	ore 119

D. DATI SALIENTI DEL PROGRAMMA ISTRUZIONALE DEI SERGENTI F.V.R. (Scuola S. Caserta)

a. Attività Istruazionale

(a) attività didattica	ore 820
(b) attività integrativa	ore 210
Totale	ore 1.030

b. Tempi di Svolgimento

(1) settimane istruzionali necessarie	n. 22
(2) settimane per esami	n. 1
(3) attività integrativa	ore 55

c. Sintesi delle Attività Istruzionali

(1) istruzione militare	ore 328
(2) istruzione culturale	ore 328
(3) istruzione tecnico-professionale	ore 164
(4) attività integrativa	ore 210
Totale	ore 1.030

d. Percentuali

(1) istruzione militare	40,00%
(2) istruzione culturale	40,00%
(3) istruzione tecnico-professionale	20,00%
Totale	100,00%

e. Ripartizione Teorico-Pratiche delle Attività Istruzionali

(1) Istruzione Militare

(a) teorica	116
(b) pratica	212
Totale	328

(2) Istruzione Culturale

(a) teorica	ore 283
(b) pratica	ore 45
Totale	ore 328

(3) Istruzione Tecnico-Professionale

(a) teorica	ore 134
(b) pratica	ore 30
Totale	ore 164

Collana del «Centro Militare di Studi Strategici»

1. «Il reclutamento in Italia» di Autori vari
2. «Storia del servizio militare in Italia dal 1506 al 1870», Vol. I di Virgilio Ilari
3. dal 1871 al 1918, Vol. II
4. dal 1919 al 1943, Vol. III
5. dal 1943 al 1945, Vol. IV
- 5.Bis. dal 1946 al 1990 - Tomo Primo
- 5.Ter. dal 1945 al 1991 - Tomo Secondo
6. «Soppressione della leva e costituzione di Forze Armate volontarie 1990» di Paolo Bellucci - Areno Gori
- 6a. «Riflessioni sociologiche sul servizio di leva e volontariato» di M. Marotta - S. Labonia
7. «L'importanza militare dello spazio» di Carlo Bongiorno - Stefano Abbà
Giuseppe Maoli - Abelardo Mei
Michele Nones - Stefano Orlando
Franco Pacione - Filippo Stefani
8. «Le idee di "difesa alternativa" ed il ruolo dell'Italia» di Francesco Calogero
Marco De Andreis - Gianluca Devoto
Paolo Farinella
9. «La "policy science" nel controllo degli armamenti» di Pierangelo Isernia - Paolo Bellucci
Luciano Bozzo - Marco Carnovale
Maurizio Coccia - Pierluigi Crescenzi
Carlo Pelanda
10. «Il futuro della dissuasione nucleare in Europa» di Stefano Silvestri
11. «I movimenti pacifisti ed antinucleari in Italia, 1980-1988» di Fabrizio Battistelli
Pierangelo Isernia - Pierluigi Crescenzi
Antonietta Graziani
Angelo Montebovi - Giulia Ombuen
Serafina Scaparra - Carlo Presciuttini

- | | |
|--|---|
| 12. «L'organizzazione della Ricerca e Sviluppo nell'ambito della Difesa» | di Paolo Bisogno - Carlo Pelanda
Michele Nones - Sergio Rossi
Vincenzo Oderda |
| 13. «Sistema di Pianificazione Generale e Finanziaria ed ottimazione delle risorse nell'ambito Difesa» | di Giuseppe Mayer - Carlo Bellinzona
Nicola Galippi - Paolo Mearini
Pietro Menna |
| 14. «L'industria italiana degli armamenti» | di Fabio Gobbo - Patrizio Bianchi
Nicola Bellini - Gabriella Utili |
| 15. «La strategia sovietica nel Mediterraneo» | di Luigi Caligaris - Kenneth S. Brower
Giuseppe Cornacchia - Chris Donnelly
James Sherr - Andrea Tani
Pietro Pozzi |
| 16. «Profili di carriera e remunerazioni nell'ambito dell'amministrazione dello Stato» | di Domenico Tria - Tonino Longhi
Arturo Cerilli - Andrea Gagnoni
Pietro Menna |
| 17. «Conversione dell'industria degli armamenti» | di Sergio Rossi - Secondo Rolfo
Nicola Bellini |
| 18. «Il trasferimento di tecnologie strategicamente critiche» | di Sergio Rossi - Fulceri Bruni Roccia
Alessandro Politi - Sergio Gallucci |
| 19. «Nuove possibili concezioni del modello difensivo» | di Stefano Silvestri - Virgilio Ilari
Davide Gallino - Alessandro Politi
Maurizio Cremasco |
| 20. «Welfare simulation nel teatro mediterraneo» | di Maurizio Coccia |
| 21. «La formazione degli Ufficiali dei Corpi Tecnici» | di Antonio Paoletti - Arnaldo D'Amico
Aldo Tucciarone |
| 22. «ISLAM: Problemi e prospettive di politiche per l'occidente» | di Roberto Aliboni - Fausto Bacchetti
Laura Guazzone
Valeria Fiorani Piacentini
Bianca Maria Scarcia Amoretti |
| 23. «Effetti sull'economia italiana della spesa della Difesa» | di Antonio Pedone - Maurizio Grassini |
| 24. «Atto Unico Europeo e industria italiana per la Difesa» | di F. Onida - M. Nones - G. Graziola
G.L. Grimaldi - W. Hager - A. Forti
G. Viesti |

25. «Disarmo, sviluppo e debito» di C. Pelanda
26. «Jugoslavia: realtà e prospettive» di C. Pelanda - G. Mayer - R. Lizzi
A. Truzzi - D. Ungaro - T. Moro
27. «Integrazione militare europea» di S. Silvestri
28. «La rappresentanza militare in Italia» di G. Caforio - M. Nuciari
29. «Studi strategici e militari nelle università italiane» di P. Ungari - M. Mones - R. Lughari
V. Ilari
30. «Il Pensiero Militare nel Mondo Musulmano» di V. Fiorani Piacentini
31. «Costituzione della difesa e stati di crisi» a cura di Giuseppe de Vergottini
32. «Sviluppo, Armamenti, Conflittualità» di L. Bonanate, F. Armao, M. Cesa,
W. Coralluzzo
33. «Il Pensiero Militare nel Mondo Musulmano», Vol. II di G. Ligios - R. Redaelli
34. «La "condizione militare" in Italia Vol. I - I militari di leva» a cura di Michele Marotta
35. «Valutazione comparata dei piani di riordinamento delle FF.AA. dei Paesi dell'Alleanza Atlantica» a cura di Davide Gallino
36. «La formazione del dirigente militare» di F. Fontana - F. Stefani - G. Caccamo
G. Gasperini
37. «L'obiezione di coscienza al servizio militare in Italia» di Paolo Bellucci
38. «La "condizione militare" in Italia Volume II Fenomenologia e Problemi di Devianza» di Gemma Marotta
39. «La Dirigenza Militare» a cura di S. Cassese - C. D'Orta
40. «Diritto Internazionale per Ufficiali della Marina Militare» di Natalino Ronzitti

Il Centro Militare di Studi Strategici (CeMiss), costituito con Decreto del Ministro della Difesa , è un organismo interforze che promuove e realizza ricerche su tematiche di natura politico-strategico-militare, avvalendosi anche di esperti e di centri di ricerca esterni con i quali vengono conclusi convenzioni e contratti di ricerca; sviluppa, inoltre, la collaborazione tra Forze Armate, le Università e i Centri di ricerca italiani e stranieri nonché con altre Amministrazioni ed Enti che svolgono attività di studio nel settore della sicurezza e della Difesa; promuove la specializzazione di giovani ricercatori italiani; seleziona gli studi di maggiore interesse, fornendoli alla Rivista Militare che ne cura la pubblicazione. Un Comitato Scientifico, presieduto dal Ministro della Difesa, indirizza le attività del Centro; un Consiglio Direttivo ne definisce i programmi annuali. Direttore è un Generale (o Ammiraglio) di Divisione, assistito da un Comitato Esecutivo.

Quanto contenuto negli studi pubblicati riflette esclusivamente il pensiero del gruppo di lavoro e non quello del Ministero della Difesa.